

**ANALISIS PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING**

Studi Kasus pada Karyawan PT. Madubaru – PG Madukismo

**SKRIPSI**

Diajukan dalam Rangka Menulis Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Sanata Dharma



Oleh :

Arnoldus Yanssen Sindu H

NIM : 102214082

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA  
2014**

Skripsi

**ANALISIS PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA**

**KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

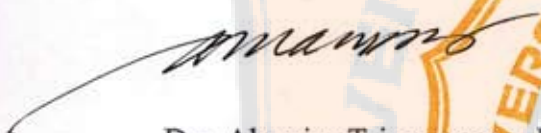
Studi Kasus pada Karyawan PT. Madubaru – PG. Madukismo

Oleh :

Arnoldus Yanssen Sindu H

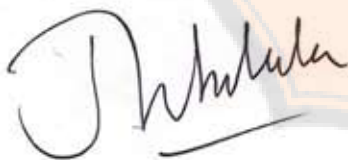
Telah disetujui oleh :

Pembimbing I

  
Drs. Aloysius Triwanggono, M.S.

Tanggal 5.Agustus.2014

Pembimbing II



Drs. Theodorus Sutadi, M.B.A.

Tanggal. 11.Agustus.2014

**Skripsi**

**ANALISIS PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING**

Studi Kasus pada Karyawan PT. Madubaru – PG. Madukismo

Dipersiapkan dan Ditulis oleh:

Arnoldus Yanssen Sindu H


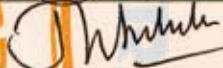
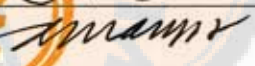
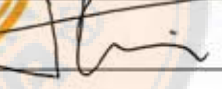
NIM: 102214082

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 27 Oktober 2014

dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

**Susunan Dewan Penguji**

<b>Jabatan</b>	<b>Nama Lengkap</b>	<b>Tanda Tangan</b>
Ketua	Dra. Diah Utari BR , M.Si	
Sekretaris	Drs. Th. Sutadi, M.B.A.	
Anggota	Drs. A. Triwanggono, M.S.	
Anggota	Drs. Th. Sutadi, M.B.A.	
Anggota	Dra. Yuliana Rini Hardanti , M.Si	

Yogyakarta, 31 Oktober 2014

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma

Dekan,



  
Dr. Herry Maridjo, M. Si

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“ Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari esok, karena hari esok mempunyai kesusahannya sendiri.

Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.”

(Matius 6 : 34 )

Kepuasan Terletak Pada Usaha, Bukan Pada Hasil.

Berusaha Dengan Keras Adalah Kemenangan Hakiki

(Mahatma Gandhi)

**KAMI TAKKAN PERNAH MENYESAL ATAS APA YANG KAMI LAKUKAN.**

**BENGAL – BENGAL TAPI TIDAK BEBAL, OTAKKU BERFIKIR YANG**

**KAMI LAKUKAN !!!**

**(REALINO RESORT)**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria
- Bapak Yustinus Pius Suwardi dan Ibu Maria Anna ( Kedua orangtua)
- Kawan, sahabat, dan sedulur
- Semua orang yang selalu bersama slalu dan mendukung saya





UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN-PROGRAM STUDI MANAJEMEN

---

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

**ANALISIS PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

Studi Kasus pada Karyawan PT. Madubaru – PG. Madukismo

Dan diajukan untuk diuji pada tanggal 27 Oktober 2014 adalah hasil karya saya

Dengan ini, saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, saya tiru, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan (disebutkan dalam referensi) pada penulis aslinya.

Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan tersebut maka saya bersedia menerima sanksi yaitu skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S.E.) dibatalkan serta diproses sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 dan pasal 70).

Yogyakarta, 27 Oktober 2014  
Yang membuat pernyataan,

Arnoldus Yanssen Sindu

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma:

Nama : Arnoldus Yanssen Sindu H

Nomor Mahasiswa : 102214082

Demi kepentingan perkembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul :

Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui  
Motivasi sebagai Variabel Moderating,

Studi Kasus pada Karyawan PT. Madubaru – PG. Madukismo

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelola dalam pangkalan data, mendistribusikannya diinternet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama masih mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal 27 Oktober 2014

Yang menyatakan



Arnoldus Yanssen Sindu H

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat limpahan kasih dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderating” Studi Kasus pada Karyawan PT.Madubaru – PG. Madukismo. Penulisan skripsi ini maksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis ingin secara khusus menyampaikan ucapan terimakasih dengan tulus kepada :

1. Drs. Johanes Eka Priyatma, M.Sc., Ph.D, selaku Rektor Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
2. Dr. Herry Maridjo, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
3. Dr. Lukas Purwoto, S.E., M. Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
4. Drs. A Triwanggono, M. S, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan pengorbanan untuk

memberikan bimbingan, saran, kritik yang sangat berharga, dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Drs. Th. Sutadi, MBA., selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia untuk memberikan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh dosen dan karyawan sekretariat F.E USD yang telah membagi ilmu yang dimiliki dan membimbing mahasiswa agar memiliki keunggulan akademik & humanistik.
7. Kepala, staff, dan karyawan PT.Madubaru- PG. Madukismo Yogyakarta yang telah menerima saya selama melakukan penelitian untuk skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu tercinta Yustinus Pius Suwardi dan Maria Anna Ratiyem. Terimakasih karena menjadi orang tua terbaik. *You're the saints of my life....*Selalu dukung dan doakan anakmu ini untuk meraih mimpinya dimasa depan.
9. Mbak Ruri dan Mas Tri, terima kasih atas segala dukungannya baik sandang, pangan, papan, serta keceriaan Lily dan Evan. Mbak Icha dan Mas Shindu, terimakasih untuk dukungannya, Fr. Bayu selaku kakak laki-laki, walau sangat jarang bersua, terima kasih untuk dukungan, doa, dan masukannya. Adik Vita selaku anak terakir, terima kasih untuk celetukan-celetukan yang membangun, sehingga skripsi ini selesai.



10. Mbah Putri, Mbah Kakung, dan Mbok Tuo terima kasih untuk saran masukan dan nasehat serta tak lupa doa yang terus mengalir, sehingga skripsi bisa diselesaikan.
11. Keluarga besar Kamang Bawah, Goye, Ogek, Panjul, Empung, Sapray, Begengk, Rio, Agung, Giring, Asnan, Ucok, Ober, Opik, Om Grace, Juek, Mas Yudi, Unyil, Yayat, Ajo, Gembul, Mono, Dobleh, Uden, Dablang terimakasih untuk ketulusan, persaudaraan dan air perdamaianya serta pertemanan dan keceriaannya di Pondok Labu Jakarta.
12. Keluarga besar sedulur Don Cobos 010 Baponers, Ancubers, Papilon. Batak, Rasta, Morris, Rompis, Kevin, Nyoh, Pape, Gori, Edwin kumis, Lui, Coblack, (Alm) Sergio, Jojo, Kuntet, Omen, Billy, Risky, Atung, Elias, Anto TB, Kuba, Pante, Kobay, Bencun, Micky, Kingkong, Lando, Kenji pak tua, Slantot, terimakasih untuk kegilaannya, keceriaannya, kebersamaannya, kekeluargaannya, kekompakannya, Sangat senang mengenal dan berkumpul bersama kalian!
13. Keluarga besar Warung Soto Pak Warno, Om Tejo, Mas Unyil, We, Itok, Oncom, Codot, Dioz, Gerry, Kopet, Tedjo, Galih, Bonhead, Pudjo, Utoy, Itok, Bang Her, Tuyul, Simbah, Angel, Mas Anton, Antok, Eprek, Anjar, Tiok, Jay, Iwan, terima kasih bisa bergabung, dan menjadi bagian dari kalian semua serta mau membimbing saya dari 010-014 ini semoga bisa kumpul lagi seperti dulu lagi, *I miss you all*.

14. Teman teman seperjuangan Manajemen 2010, Mas Bay, mas Aji, Ceper, Bow, Marro, Kencot, Edo, Tian, Bebek, Aldi, Satria, Doyok, Ngims, Hasta, Een, Dethu, Gendon, Damar, Eeng, Manut, Gusti, Ricky, Adit godean, Lito, Agus, Bos Niel, Ocen, Doni, Lurah, Cendol, Indra, Kak Mika, Atid, Puyi, Anna, Devi, Nia, Putrek, Melin, Alin, Ani, Septi, Ike, Oci, Devi, untuk Yayas, Naryo, Krisna, Pak'Mo kalian juga bagian dari kami. Terima kasih untuk kerjasama bersusah payah bersama serta sharing berbagai pendapat dan pengalaman yang membangun sukses terus untuk kalian.
15. Untuk teman seperjuangan MPT kelas Pak Tri : Een, Desong, Tian, Edo, Doyok, Septi, Indah, Hasta, Kencot, terimakasih untuk masukan dan dukungan yang diberikan selama menjalani MPT hingga Skripsi, sukses selalu untuk segalanya, kalian luar biasa.
16. Saudara, sedulur, keluarga KEBON TEBOE bang Dian, Monek, Pa Agung, Mas Oik, Bung Kalz, Pakde Catax, Mas Yunus, Mbak Mei, Tony, Mas Bo, Tio Punk, Cimot, Mas Adi, Deta, Mas Gambir, Pa Dado oi, Mas Ndaru, terimakasih atas persaudaraan, kekeluargaan, belajar kemandirian dan berdikari yang kalian yang selalu berikan, curahkan, masukan-masukan yang sangat berarti untuk saya kedepannya, tidak lupa wejangan-wejangan serta saran yang membangun.
17. Terima kasih untuk Pak Juanda dan keluarga terimakasih untuk singgahan untuk kosnya, untuk Ryan dan Tokek, Yoyok, Nanang, Mamek, Parto, warga Pelem Kecut Gejayan, Asjrot, DJ, Bobby, Vabrio, Doyok Palagan

beserta adik dan kakaknya, Rani.C, Shinta, Lucy, Cumi, Fabi, Ayik, Kawan kawan pemuda dan pemudi lainnya, Sembret, Jemban dan kawan kawan Besole, Thora, Black, Nandus, Ricky, Rony, Acil dan teman teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu karna saran, pengalaman dan dorongan kalian skripsi ini dapat diselesaikan, terima kasih untuk kalian semua.

18. Persembahan terakhir untuk “yang ada tetapi, terlihat tidak ada !!!”. Sebab ada tertulis semua akan indah pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 27 Oktober 2014

Penulis



Arnoldus Yanssen Sindu H

NIM : 102214082

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS .....	v
HALAMAN LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	xii
HALAMAN DATAR TABEL.....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
ABSTRCT.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Pembatasan Masalah . .....	4
D. Tujuan Penelitian .....	4
E. Manfaat Penulisan.....	4
F. Sistematika Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
A. Landasan Teori .....	6
B. Penelitian- penelitian Sebelumnya .....	34
C. Kerangka Konseptual Penelitian .....	35
D. Hipotesis.....	36



<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Subjek dan Objek Penelitian .....	37
C. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	37
D. Variabel Penelitian .....	37
E. Defenisi Oprasional .....	41
F. Populasi dan Sampel .....	43
G. Teknik Pengambilan Sampel.....	43
H. Sumber Data .....	44
I. Teknik Pengumpulan Data .....	45
J. Teknik Pengujian Instrumen.....	45
K. Teknik Analisis Data .....	47
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>52</b>
A. Sejarah PT. Madubaru – PG. Madukismo .....	52
B. Letak Pabrik .....	54
C. Struktur Organisasi.....	56
D. Personalia .....	60
<b>BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
A. Karakteristik Responden .....	65
B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	68
C. Statistika Deskriptif .....	71
D. Kategorisasi Responden .....	72
E. Analisis Data.....	73
F. Pembahasan .....	77
<b>BAB VI KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN .....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	80
C. Keterbatasan .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel Judul</b>	<b>Halaman</b>
III.1 Definisi Operasional Kesejahteraan Karyawan .....	41
III.2 Definisi Operasional Motivasi Kerja .....	42
III.3 Definisi Operasional Kinerja Karyawan .....	42
IV.1 Jumlah Karyawan .....	61
V.1 Karakteristik Responden Penelitian .....	66
V.2 Hasil Uji Validitas Variabel .....	69
V.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	70
V.4 Statistika Deskriptif .....	71
V.5 Distribusi Frekuensi Kategori Kesejahteraan Karyawan .....	72
V.6 Distribusi Frekuensi Kategori Motivasi Kerja .....	72
V.7 Distribusi Frekuensi Kategori Kinerja Karyawan .....	73
V.8 Hasil Uji Normalitas .....	74
V.9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....	75
V.10 Hasil Analisis Variabel Moderasi .....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	84
Lampiran 2	Tabulasi Data dan Analisis Tingkat Skor .....	89
Lampiran 3	Karakteristik Responden .....	93
Lampiran 4	Frekuensi Kategori Responden.....	96
Lampiran 5	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	98
Lampiran 6	Statistika Deskriptif dan Uji Normalitas .....	102
Lampiran 7	Uji Regresi Linear Sederhana.....	104
Lampiran 8	Uji Moderasi .....	106

**ABSTRAK**

**ANALISIS PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL  
MODERATING**

Studi Kasus pada Karyawan PT. Madubaru – PG. Madukismo

Arnoldus Yanssen Sindu H

Universitas Sanata Dharma

Yogyakarta, 2014

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi karyawan memoderasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Madubaru – PG. Madukismo yang merupakan karyawan tetap dan tidak memiliki jabatan, dengan sampel sebanyak 100 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan teknik analisis *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan bantuan SPSS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi sebagai variabel moderating yang berperan memperkuat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi karyawan, kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan.



**ABSTRACT**

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE WELFARE OF THE EMPLOYEE  
AGAINST EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION AS  
MODERATING VARIABLES**

Case Study Employees at PT. Madubaru – PG. Madukismo

Arnoldus Yanssen Sindu H

Sanata Dharma University

Yogyakarta, 2014

This research aim to know the influence of employee's motivation variable as moderating variable of employee's prosperity to employee's performance. The population in this research is all permanent employees of PT. Madubaru – PG. Madukismo and have no position. As much as 100 respondents. The sample used the proportionate stratified random sampling. The result of the analysis indicated the motivation as moderating influenced the prosperity to employee's performance.

Keywords : employee's motivation, employee's prosperity, employee's performance.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada saat ini perkembangan usaha bisnis sangat pesat sehingga dengan sendirinya muncul tingkat persaingan yang semakin tajam di antara para pengusaha (perusahaan). Hal ini menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia seperti melakukan pengembangan sumber daya manusia agar siap bersaing dengan perusahaan lain dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan yang lebih dikenal dengan kinerja.

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perkonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu berusaha dengan giat agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Dalam menjalankan kegiatan usahanya suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia (SDM), yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung terhadap keberhasilan individu – individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai macam hambatan akan ditemui oleh para individu karyawan perusahaan untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh pihak perusahaan.

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya, jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Masalah yang mendasar sering dihadapi dalam perusahaan, di dalam perusahaan seorang atasan harus menanggapi kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga di dalam perusahaan tercipta kondisi dimana kesejahteraan karyawan terjamin.

Penelitian yang dilakukan oleh Sung dan Choi dalam penelitian (Satria 2011:10) menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada hubungan antara lima faktor utama personalitas dan kinerja kreatifitas. Secara keseluruhan data yang didapat dari penelitian ini menunjukkan ekstrinsik secara

signifikan memoderasi hubungan antara dua diantara lima faktor personalitas dengan kinerja kreatifitas.

Dalam penelitian yang dilakukan Satria (2011:87), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil yang dapat disimpulkan adalah variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja. Variabel motivasi kerja merupakan variabel independen (*predictor*) dalam hubungannya dengan kinerja.

Berbeda dari penelitian terdahulu maka dari itu pada penelitian ini penulis ingin meneliti motivasi kerja sebagai moderasi kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan, yang akan dilakukan di PT. Madubaru – PG Madukismo.

Bertitik tolak dari uraian di atas penulis memilih judul **“Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderating : Studi Kasus pada Karyawan PT. Madubaru – PG Madukismo.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas merumuskan masalah sebagai berikut :

Apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan?



### C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar tidak meluasnya permasalahan yang ada. Adapun pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Responden yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan bawahan yang sama sekali tidak memiliki jabatan dalam pekerjaannya dan merupakan karyawan tetap serta sudah berstatus menikah.
2. Kesejahteraan karyawan yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu ekonomis, fasilitas, dan pelayanan.
3. Motivasi yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu karakteristik individu dan faktor pekerjaan.
4. Kinerja karyawan yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu sikap kerja, kerja sama, kualitas kerja, dan hasil kerja karyawan.

### D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi memoderasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan

### E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini dapat berguna bagi manajer SDM untuk mengetahui gunanya moderating motivasi karyawan dari kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan untuk mengambil keputusan yang terkait motivasi kerja, kesejahteraan karyawan, dan kinerja.

## 2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lanjut dan untuk sumbangan pada perpustakaan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

## 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dalam menerapkan ilmu teoritis yang didapat diperkuliahan dalam bentuk praktek khusus dibidang sumber daya manusia.

### **F. Sistematika Penulisan**

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung penulisan skripsi ini yang meliputi uraian secara teoritis terhadap masalah penelitian. Beberapa pokok bahasan diantaranya adalah kesejahteraan karyawan , motivasi dan kinerja karyawan, penelitian sebelumnya dan kerangka berfikir dan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, waktu dan lokasi penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengujian instrumen dan teknik analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang sejarah perusahaan, letak pabrik, struktur organisasi dan personalia.

### **BAB V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang deskripsi data dan analisis, hasil uji statistik dan pembahasan.

### **BAB VI : KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kesejahteraan Karyawan

Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berprestasi agar mau bekerja sama sampai pensiun adalah dengan memberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap bagi karyawan, karena dengan adanya pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi dan sikap loyal terhadap perusahaan, sehingga akan menjamin tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

##### a. Teori Kesejahteraan

Agar pengertian kesejahteraan menjadi lebih jelas maka penulis menjelaskan beberapa definisi menurut para ahli sebagai berikut :

Handoko (2003:161) kesejahteraan adalah kompensasi dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai kinerja yang diinginkan.

Hasibuan (2007:187) menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan yang ditunjukan untuk memelihara kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat.



Definisi-definisi yang telah dikemukakan di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa pemberian kesejahteraan kepada pegawai merupakan dasar kemampuan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dimiliki perusahaan dengan tujuan mempertahankan pegawai, sehingga pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan.

#### 1) Bentuk dan Jenis Kesejahteraan

Terdapat beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai bentuk-bentuk kesejahteraan, kesejahteraan dapat diartikan tercukupinya kebutuhan hidup, baik yang material maupun non material. Handoko (2001:185-190) bentuk-bentuk program kesejahteraan dapat dikelompokkan menjadi empat bagian, yaitu:

##### a) Pembayaran upah untuk tidak bekerja (*time off benefit*)

*Time off benefit* adalah periode-periode waktu dimana pegawai atau karyawan tidak bekerja tetapi tetap dibayar, biasanya ditentukan dalam bentuk waktu tidak bekerja dimana pegawai tetap menerima pembayaran upah mencakup :

(1) *On the job breaks*

Meliputi periode makan, istirahat, dan *wash up time*.

Masalah utama yang timbul adalah kecenderungan para pegawai untuk memperpanjang waktu tidak bekerja.

(2) Hari-hari sakit

Hampir semua organisasi atau perusahaan tetap membayar para karyawan atau pegawainya bila mereka tidak hadir karena alasan kesehatan dengan pembatasan maksimal jumlah hari sakit per tahun. Untuk menghindari penyalahgunaan hari sakit, banyak organisasi mengharuskan pegawainya menunjukkan bukti sakit dari dokter ataupun rumah sakit.

(3) Libur dan cuti

Organisasi biasanya mengikuti hari libur resmi dalam memberikan liburan bagi pegawainya, dan organisasi juga memberikan cuti selama batas waktu tertentu.

(4) Alasan-alasan lain

Kesempatan tidak masuk kerja juga diberikan untuk alasan lain yang ditentukan oleh kebijaksanaan personalia. Seperti kehamilan, kecelakaan, sakit yang berkepanjangan, wajib militer dan lain-lain.

b) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

Program ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari pegawai, kelompok ini meliputi :

(1) Pensiun

Pemberian pensiun berarti bahwa organisasi memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala kepada pegawai yang telah berhenti bekerja dan memberikan sumber kehidupan pada usia lanjut, setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas waktu tertentu.

(2) Asuransi

Macam-macam asuransi yaitu asuransi jiwa, asuransi kecelakaan dan asuransi kesehatan. Disini organisasi bisa melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi, dimana asuransi yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja, maka dengan adanya asuransi tersebut diharapkan pegawai bisa tenang dalam melakukan pekerjaannya.

(3) Pemberian kredit

Pemberian kredit pada pegawai yang membutuhkan bisa di organisir oleh organisasi atau oleh perusahaan, bisa pula oleh para pegawai itu sendiri dengan mendirikan koperasi simpan pinjam. Disini organisasi hanya menjadi pengawas saja untuk menjamin bahwa koperasi berjalan dengan baik.

c) Program-program pelayanan pegawai (fasilitatif)

Pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara masal harus dilakukan pegawai atau karyawan baik sendiri maupun bisa mengajak keluarga mereka. Kegiatan-kegiatan ini berupa :

(1) Program rekreasi

Program ini diberikan kepada pegawai dengan tujuan memberikan rasa senang dan bisa mempererat kerjasama dengan pegawai, kegiatannya antara lain, kegiatan sosial seperti kegiatan olah raga dan lain-lain.

(2) Tunjangan hari raya

Tambahan benefit yang diberikan pada pegawai atau karyawan pada saat hari-hari besar keagamaan.

(3) Penyediaan kantin

Hal ini ditujukan untuk memberikan pelayanan makan dan minum bagi pegawai, dengan maksud pegawai atau karyawan tidak usah mencari makan atau minum diluar lingkungan.

(4) Perumahan

Penyediaan rumah dinas atau memberikan tunjangan perumahan akan sangat membantu pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan konsentrasi yang lebih besar.

(5) Fasilitas pembelian

Organisasi menyediakan toko, dimana para pegawai bisa membeli barang-barang kebutuhan dengan harga yang lebih rendah. Biasanya fasilitas ini dibuat dalam bentuk koperasi pegawai.

(6) Fasilitas kesehatan

Fasilitas kesehatan bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawat-perawatnya, dan pemberian tunjangan kesehatan yang bisa dipergunakan untuk berobat pada dokter yang ditunjuk organisasi dengan memperoleh ganti rugi dari organisasi.

(7) Konseling finansial dan legal

Pemberian fasilitas ini dimaksudkan untuk membantu pegawai yang mengalami berbagai masalah atau kesulitan keuangan dan masalah hukum, karena hal ini bisa mempengaruhi produktivitas pegawai.

(8) Fasilitas pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu pegawai yang ingin meningkatkan pendidikan dan pengetahuannya, misalnya bantuan beasiswa kepada pegawai. Hal ini juga akan menguntungkan organisasi karena organisasi akan memperoleh sumber daya manusia yang lebih terampil dan terlatih.

(9) Program-program pelayanan lain

Misalnya organisasi memberikan pakaian kerja atau seragam untuk mempromosikan identitas organisasi, fasilitas transportasi, fasilitas kantor, dan bahkan penyediaan tempat parkir kendaraan.

d) Pembayaran kompensasi yang disyaratkan secara legal (*legal compliance*)

Masyarakat kita, melalui pemerintah mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja dalam arti perlindungan terhadap bahaya-bahaya yang mengancam kehidupan. Hal ini diatur dengan undang-undang keselamatan kerja, serta peraturan-peraturan pemerintah lainnya seperti pemberian kompensasi bagi pegawai cacat (tidak dapat bekerja lagi) karena kecelakaan di tempat kerjanya, pembayaran asuransi tenaga kerja dan perawatan kesehatan secara periodik.

2) Manfaat Kesejahteraan

Menurut Handoko (2001:184) manfaat kesejahteraan antara lain sebagai berikut :

- a) Penarikan lebih efektif.
- b) Peningkatan semangat pegawai dan kesetiaan.
- c) Penurunan perputaran pegawai dan absensi.
- d) Pengurangan kelemahan.



- e) Pengurangan pengaruh serikat buruh baik sekarang maupun dimasa yang akan datang.
- f) Hubungan masyarakat lebih baik.
- g) Pemuasan kebutuhan karyawan.
- h) Minimasi kerja lembur.

### 3) Indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan (2007:188), yang menjadi indikator program kesejahteraan karyawan, antara lain :

#### a) Program Kesejahteraan Ekonomi :

- (1) Pensiun bahwa instansi memberikan sejumlah uang tertentu berkala kepada pegawai yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau telah mencapai batas usia tertentu.

- (2) Pemberian tunjangan.

- (3) Pemeliharaan kesehatan (uang pengobatan).

#### b) Program Kesejahteraan Fasilitas :

- (1) Kegiatan sosial, kegiatan sosial dapat dilakukan, misalnya dengan darma wisata bersama-sama atau membentuk kelompok-kelompok khusus seperti drama, musik, dan sebagainya.

- (2) Penyediaan fasilitas kantin, dimaksudkan untuk mempermudah para pegawai yang ingin makan atau tidak

sempat pulang. Diharapkan dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

(3) Fasilitas pembelian, disini biasanya perusahaan menyediakan koperasi, dimana pegawai dapat membeli berbagai barang, baik barang yang berupa sembako atau barang lainnya. Dan barang-barang yang dihasilkan oleh perusahaan dijual dengan harga yang lebih rendah.

(4) Fasilitas kesehataan, fasilitas kesehatan bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawat-perawatnya.

(5) Program-program pelayanan lain, perusahaan memberikan pakaian kerja atau juga seragam untuk mempromosikan identitas organisasi, fasilitas transportasi, fasilitas kantor, fasilitas ruangan, dan menyediakan tempat parkir kendaraan. Maka dengan adanya program-program tersebut diharapkan pegawai bisa lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan peningkatan kinerja tersebut instansi dapat sesuai dengan apa yang diharapkan

c) Program Kesejahteraan Pelayanan :

(1) Pemberian Kredit, pemberian kredit yang dibutuhkan karyawan bisa diorganisir oleh manajemen, bisa pula oleh pegawai itu sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.

(2) Asuransi, program ini berbentuk asuransi kecelakaan. Disini biasanya instansi bisa melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi pegawainya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, program kesejahteraan pegawai sangat penting untuk pegawai yang bekerja di setiap instansi atau perusahaan, karena dengan adanya program kesejahteraan di perusahaan maupun instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga diharapkan pegawai dapat mempunyai prestasi kerja yang baik, selain itu pelaksanaan program kesejahteraan yang dilakukan dalam suatu instansi maupun di perusahaan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja instansi maupun perusahaan tersebut.

## 2. Motivasi

Dapat kita ketahui motivasi merupakan karakteristik dalam diri yang membantu seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau bisa disebut juga energi yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dan mencapai apapun yang diharapkan.

### a. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut para ahli motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Menurut Robbins dan Coulter (2004) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan

organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu.

2) Menurut Harianja ( 2002:321) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau yang lemah.

3) Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

#### b. Teori-Teori Motivasi

Setiap pimpinan perusahaan atau organisasi pasti mendambakan suatu situasi di mana seluruh anggota karyawannya memiliki gairah kerja dan produktivitas yang sangat tinggi. Untuk mewujudkan situasi tersebut, upaya sering telah dilakukan namun dambaan tetap dambaan, realitas yang ada jauh dari harapan.

Teori motivasi yang telah banyak dicetuskan para pakar pada hakekatnya mengupas tentang mengapa dan bagaimana orang terlibat dalam perilaku kerja tertentu, dan telah berkembang dari waktu ke waktu.

### 1) Teori motivasi menurut Abraham Maslow

Manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan atau lima hirarki (*hierarchy of needs*) yaitu :

#### a) Kebutuhan Fisilogis

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

#### b) Kebutuhan akan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan rasa aman itu pegawai bisa bekerja sesuai dengan apa yang yang diharapkan.

#### c) Kebutuhan Sosial

Adapun kebutuhan untuk berinteraksi, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya, pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d) Kebutuhan Harga Diri atau Penghargaan

Adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan prestasi (kehormatan) dari pihak perusahaan, dari pimpinan, dari teman sepekerjaan, atau dari masyarakat lingkungan.

e) Kebutuhan Aktualisasi.

Adalah kebutuhan yang menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Pendapat lain pun menjelaskan bahwa motivasi kerja suatu keadaan pribadi dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu proses untuk mempengaruhi seseorang atau mendorong semangat kerja para karyawan atau pegawai yang timbul dalam diri sendiri (intrinsik) maupun dari luar karyawan (ekstinsik) agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang diterapkan oleh perusahaan atau instansi.

2) Teori X dan Teori Y

Teori ini lebih dikenal dengan teori X dan Y dari McGregor dimana pada teori tersebut manusia dibedakan kedalam dua kategori yaitu manusia X dan manusia Y berdasarkan asumsi-asumsi tertentu diantaranya :



Ciri-ciri manusia X :

- a) Rata-rata pegawai itu malas dan tidak suka bekerja
- b) Umumnya setiap pegawai tidak berambisi mencapai prestasi-prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawab
- c) Pegawai atau karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya
- d) Pegawai lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi
- e) Manusia cenderung menolak perubahan

Jenis manusia yang sesuai untuk diterapkan kepada kategori manusia X ini cenderung pada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas, sedangkan untuk kategori manusia Y mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Rata-rata pegawai rajin dan senang bekerja
- b) Pegawai yang kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuan dirinya
- c) Mereka dapat dipercaya dan bertanggung jawab
- d) Pegawai yang selalu berusaha untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi
- e) Manusia cenderung menolak perubahan

Motivasi yang diterapkan kepada pegawai yang tergolong dalam kategori manusia Y ini adalah motivasi positif yang dengan member pujian, penghargaan imbalan, dan tindakan lain yang

bersifat positif dengan demikian pegawai akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi.

Mangkunegara (2005:69). Berdasarkan pendapat McClelland dan Edward Murray, dapat dikemukakan bahwa karakteristik manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi antara lain :

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya.
- c) Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya.
- d) Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan.
- e) Mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Karakteristik manajer yang motif berprestasinya rendah dapat dikemukakan antara lain :

- a) Kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan.
- b) Memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah melaksanakannya.
- c) Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
- d) Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
- e) Tindakannya kurang terarah pada tujuan.

c. Indikator-Indikator Motivasi

Ishak dan Hendri (2003: 17) menyebutkan bahwa motivasi pada diri seseorang itu memiliki ciri-ciri :

- 1) Bekerja sesuai standar
- 2) Senang bekerja
- 3) Merasa berharga
- 4) Bekerja keras
- 5) Sedikit pengawasan
- 6) Semangat juang tinggi

Bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. (Mangkunegara, 2005:76).

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak manajer atau kepala dinas yang tidak mengetahui secara langsung betapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius.

Defenisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000:67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara

kuaitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang pertama adalah faktor kemampuan (*ability*) dimanana kemampuan seseorang akan di nilai oleh seorang pimpinan atau oleh pihak instansi, selanjutnya faktor motivasi (*motivation*), faktor ini yang dinilai adalah bagai mana seorang pegawai menghadapi situasi kerja.

Mangkunegara (2005:13) dalam hal ini mengemukakan bahwa faktor kemapuan dan faktor motivasi sanagat berpengaruh bagi kinerja perusahaan atau instansi dengan merumuskan :

- *Human Perfomance* = *Ability* + *motivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Yang dapat diartinya bahwa, pegawai yang memiliki kemampuan potensi diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dengan ketrampilan pegawai tersebut kinerja instansi akan tercapai. Oleh

karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sehingga pekerjaan apapun bisa dikerjakan dengan tepat waktu.

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Dalam kutipan Mangkunegara (2005:14) menurut Simamora (1995:500) , kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

Faktor individual yang terdiri dari :

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Latar belakang
- c) Demografi

Faktor psikologis yang terdiri dari :

- a) Presepsi
- b) *Attitude*
- c) Personality
- d) Pembelajaran
- e) Motivasi

Faktor Organisasi yang terdiri dari :

- a) Sumber daya
- b) Kepemimpinan
- c) Penghargaan
- d) Struktur
- e) *Job design*

c. Indikator Kinerja

Wibisono (2011:164) menyebutkan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

1) Absensi

Absensi mengukur proporsi waktu kehadiran dan kesiapan kerja pegawai. Tingkat absensi merupakan masukan penting terhadap proses perencanaan kapasitas yang mengindikasikan keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan.

2) Motivasi dan Komitmen Pegawai



Komitmen dan motivasi bekerja merupakan hal yang penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi. Komitmen dan motivasi pegawai merupakan kontribusi yang penting di mana pegawai dapat meyakinkan perusahaan atau organisasi bahwa mereka berusaha semaksimal mungkin dalam beraktivitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut.

### 3) Produktivitas Pegawai

Produktivitas merupakan pengukuran kontribusi pegawai bagi perusahaan dan merupakan ukuran kaji banding yang mengidentifikasikan efisiensi serta efektivitas perusahaan atau organisasi.

### 4) Jam Kerja

Lamanya jam kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Jam kerja yang terlalu lama akan mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan pegawai.

### 5) Umpan Balik 360 derajat

Indikator ini dapat membuka kesempatan bagi semua pegawai untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada sesama anggota perusahaan lainnya, sehingga dapat diidentifikasi kinerja individu, departemen, atau proses dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan.

### 6) Lamaran dan Lowongan

Pengukuran jumlah orang yang melamar pada setiap lowongan yang diiklankan akan menilai jumlah orang yang berkeinginan bekerja pada perusahaan. Indikator ini mengindikasikan ketertarikan calon pegawai terhadap perusahaan serta persepsi masyarakat luar terhadap perusahaan.

7) Ketersediaan Pelatihan

Program pelatihan merupakan semua aktivitas yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kapabilitas atau keahlian pegawai. Pelatihan mencakup kursus internal maupun eksternal yang dilakukan sambil bekerja.

8) Kaji Banding Internal

Kaji banding internal merupakan salah satu bentuk adopsi praktik. Meskipun manfaat yang didapat meningkatkan kinerja perusahaan tanpa biaya tambahan dengan melaksanakan kaji banding internal berikutnya ketika praktik terbaik sudah diperkenalkan pada pihak luar.

9) Efisiensi Biaya Penyelenggaraan Pelatihan

Indikator ini mengukur apakah program pelatihan lebih baik dilakukan sendiri atau oleh agen luar yang dikontrak dari waktu ke waktu ketika pelatihan diperlukan. Sering keputusan yang harus diambil berkaitan dengan apakah membangun pusat pelatihan mandiri dalam jangka panjang akan berpengaruh secara keuangan.

10) Idea atau Sasaran yang Membangun

Pegawai merupakan sumber sasaran atau ide yang membangun untuk meningkatkan kinerja operasi perusahaan. Pegawai mempunyai pengetahuan dasar dalam menjalankan operasi perusahaan atau organisasi dan dapat mengidentifikasi bagaimana interaksi dengan pemangku kepentingan lainnya dapat ditingkatkan. Saran atau ide yang membangun dari pegawai merupakan identifikasi penting di mana dengan cara tersebut pegawai dapat berkontribusi meningkatkan kinerja perusahaan.

#### 11) Kepuasan Pegawai

Beberapa hasil penelitian menunjukkan peningkatan kepuasan pegawai dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan keuntungan bagi perusahaan. Handoko (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja :

Penelitian dari Spector (Yuwono, 2005) mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaluatif tentang pekerjaan dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu :

- a) Upah : jumlah dan rasa keadilannya
- b) Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi

- c) *Supervisi* : keadilan dan kompetensi penugasan menajerial oleh penyelia
- d) *Benefit*: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
- e) *Contingent rewards* : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
- f) *Operating procedures* : kebijakan, prosedur dan aturan
- g) *Coworkers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- h) *Nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
- i) *Communication* : berbagai informasi didalam organisasi (vebal maupun nonverbal)

#### 13) Kepuasan Pegawai terhadap Program Pelatihan

Kepuasan pegawai yang terkait dengan kemampuan perusahaan atau organisasi memberikan program pelatihan merupakan indikasi dari kualitas program pelatihan yang dirasakan manfaatnya oleh pegawai. Indikator pengukuran kepuasan program pelatihan ini dirancang oleh perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan minat pegawai dalam pengembangan dirinya.

#### 12) Loyalitas Pegawai

Indakator pengukuran tingkat keluar-masuk pegawai sangat penting bagi perusahaan yang harus dikelola dengan seksama. Lamanya pegawai bekerja diperusahaan atau organisasi

mengindikasikan tingkat kepuasan pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tersebut.

#### 13) Frekuensi Program Pelatihan Baru

Indikator pengukuran frekuensi program pelatihan baru dibuat dalam rangka perusahaan perusahaan mengembangkan sumber daya manusia. Indikator ini menggambarkan keinginan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan pegawai yang berhubungan dengan kapabilitas dan untuk memastikan tersedianya perangkat keahlian dalam memenuhi permintaan yang berhubungan dengan persaingan.

#### 14) Frekuensi Audit Keahlian

Indikator pengukuran frekuensi audit keahlian yang dimiliki perusahaan merupakan pengukuran yang dilakukan untuk menilai efektivitas sumber daya manusia yang mencerminkan perubahan kapabilitas pegawai perusahaan.

#### 15) Perhitungan Biaya Setiap Pegawai

Perbandingan biaya per kepala dengan penjualan dan laba merupakan tolak ukur efisiensi perusahaan lain. Biaya pegawai selain mencerminkan efisiensi perusahaan, juga merupakan indikasi mahal nya upah pegawai pada perusahaan tersebut.

#### 16) Pengaruh Program Pelatihan terhadap Perusahaan

Indikator pengukuran pengaruh program pelatihan terhadap perusahaan biasanya dapat diukur dari dua hal, yaitu penambahan

kualitas dan produktivitas pegawai yang mengikuti program pelatihan.

#### 17) Kesempatan Promosi Internal

Pengukuran ini menilai kesempatan bagi pegawai untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi oleh perusahaan. Kesempatan untuk promosi merupakan salah satu hal utama yang sering kali diperhitungkan oleh pegawai dan merupakan indikator kepuasan pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

#### 18) Jumlah Wawancara setiap Pekerjaan yang Ditawarkan

Pengukuran ini merupakan salah satu ukuran efisiensi dan efektivitas dari departemen sumber daya manusia dalam melakukan proses pengaturan sumber daya manusia. Proses perekrutan biasanya membutuhkan waktu dan biaya, sehingga perekrutan harus diminimalisasi jika memungkinkan.

#### 19) Kepedulian terhadap Visi dan Misi Perusahaan

Indikator pengukuran ini merupakan ukuran yang penting dari aspek bidang komunikasi dalam suatu perusahaan. Penggunaan indikator ini sangat penting untuk menjamin kesesuaian strategi dalam organisasi dan meyakinkan bahwa semua pegawai memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan perusahaan, serta bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### 20) Keterampilan Ganda



Pengukuran indikator ini menilai jumlah pegawai yang memiliki beberapa keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengukuran indikator ini menghasilkan pemetaan atas kelompok keahlian dalam perusahaan.

#### 21) Fleksibelitas Pegawai

Indikator ini menilai bagaimana sebuah perusahaan dapat dengan mudah memnuhi berbagai variasi tuntutan permintaan. Pengukuran indikator ini dapat menilai kemampuan perusahaan untuk memperoleh dan mengatur keahlian yang dimiliki serta pekerja yang dibutuhkan untuk memenuhi permintaan.

#### 22) Tingkat Kualifikasi

Indikator pengukuran tingkat kualifikasi pegawai yang dimiliki perusahaan menunjukkan penilaian independen atas tingkat keahlian yang ada dalam perusahaan. Meskipun secara tradisional kualifikasi pegawai dicerminkan berdasarkan penghargaan akademik yang dimiliki pegawai, namun kita dapat juga menyertakan penghargaan nonakademik dalam penilaian tersebut.

#### 23) Penolakan terhadap Pekerjaan yang Ditawarkan

Indikator pengukuran ini merupakan ukuran daya tarik perusahaan bagi pekerja potensial dan persepsi calon pegawai terhadap perusahaan sebagai pihak yang memberikan pekerjaan.

#### 24) Kaji Banding Remunerasi dan Benefit yang Diberikan Perusahaan

Indikator pengukuran ini merupakan kontributor penting terhadap tercapainya kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai akan menurun jika tingkat gaji yang diterima kurang menguntungkan dibandingkan dengan yang ditawarkan oleh kompetitor atau peraturan pemerintah setempat.

#### 25) Ketersediaan Keahlian

Pengukuran indikator ini merupakan upaya perusahaan untuk menaksir apakah pegawai dengan keahlian khusus tersedia pada saat dibutuhkan. Indikator ini mengukur kemampuan perusahaan untuk mengantisipasi tuntutan akan keahlian khusus ketika dibutuhkan.

#### 26) Penggunaan Keahlian yang Dimiliki Perusahaan

Penggunaan keahlian khusus pegawai yang dimiliki perusahaan harus dioptimalkan terutama bila keahlian khusus tersebut menimbulkan keunggulan kompetitif atau justru menyebabkan proses operasi tertunda karena kegagalan menyediakan keahlian ini, sehingga akan mengurangi efisiensi dan efektivitas bisnis.

#### 27) Kecepatan Pengembangan Keahlian

Menilai kecepatan suatu keahlian dapat dikembangkan oleh perusahaan ketika kebutuhan akan keahlian tertentu telah diidentifikasi. Perhitungan atau perkiraan yang penting

terhadap ketersediaan keahlian yang dibutuhkan yang merupakan representasi efisiensi dan efektivitas proses pelatihan dalam perusahaan atau organisasi.

#### 28) Biaya Pelatihan

Pengukuran tingkat pengeluaran perusahaan atau organisasi atas program pelatihan dan pengembangan staf merupakan indikator yang penting dari komitmen perusahaan pada pengembangan pegawai dan peningkatan keahlian yang dimiliki.

#### 29) Kecepatan Mengisi Lowongan Kerja

Menilai beberapa lama posisi lowongan pekerjaan yang ditawarkan tidak terisi dan informasi tentang beberapa lama keahlian atau sumber daya manusia yang dibutuhkan tersebut masih kosong.

#### 30) Kesiediaan Pegawai Merekomendasikan Orang Lain untuk Bekerja di Perusahaan

Pengukuran ini merupakan representasi dari tingkat kepuasan pegawai terhadap perusahaan. Kesiediaan para pegawai untuk merekomendasikan orang lain untuk bekerja dalam perusahaan merupakan indikasi kepuasan tertinggi.

### **B. Penelitian Terdahulu**

Penulis mengambil beberapa penelitian yang pernah dikemukakan penelitian sebelumnya, dan dapat dilihat sebagai berikut ini :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. Studi kasus pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Oleh Satria Negara Demokrat, Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta (2011). Tujuan penelitian menguji pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Hipotesis pertama menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis kedua menguji apakah motivasi kerja merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja. Polulasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data penelitian dikumpulkan dengan metode survei dan dianalisis dengan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil lain yang dapat disimpulkan adalah bahwa variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan anatara variabel kompensasi dan variabel kinerja. Motivasi kerja merupakan variabel independen dalam hubunganya dengan tenaga kerja.

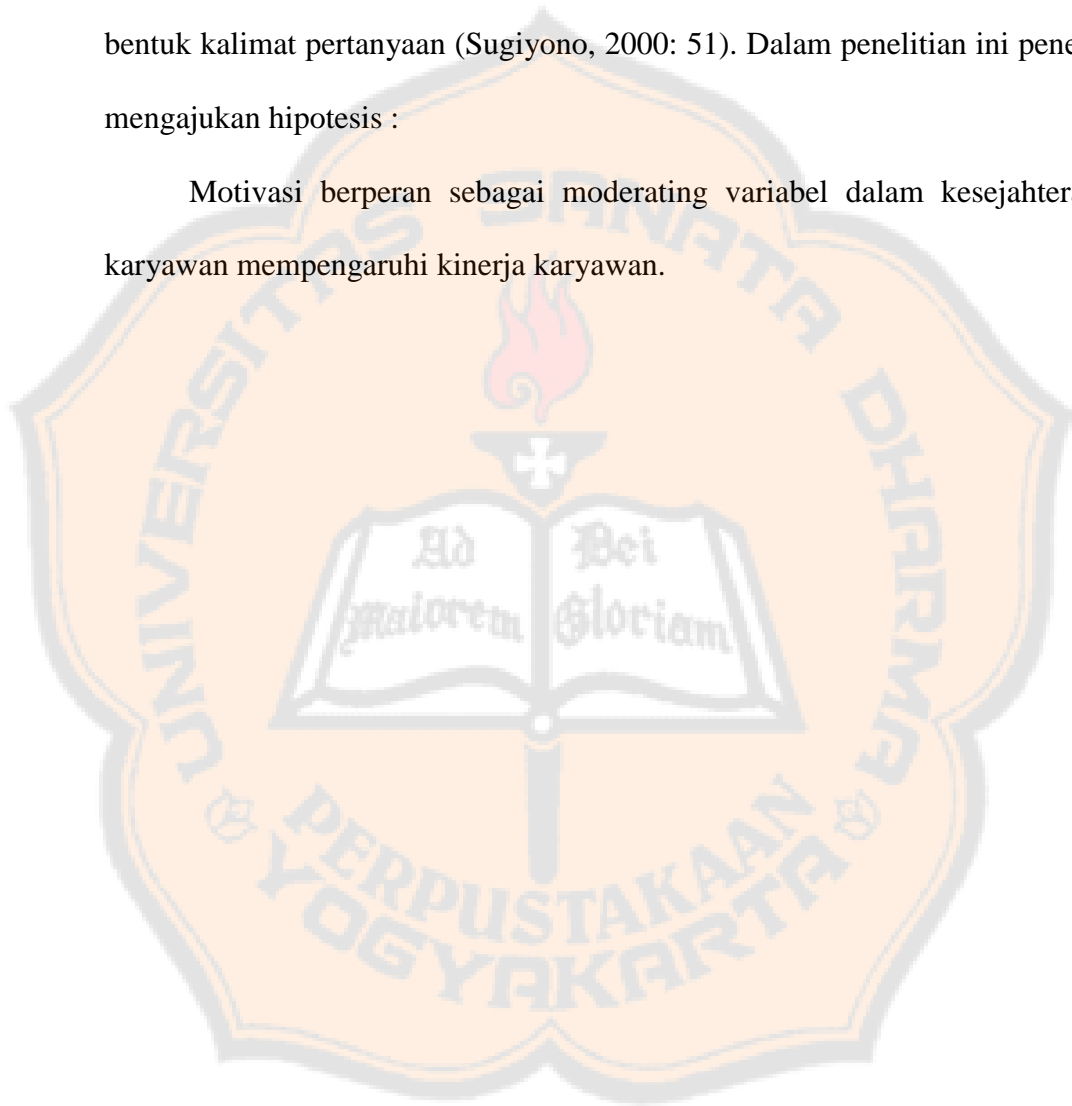
### C. Kerangka Konseptual Penelitian



#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2000: 51). Dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis :

Motivasi berperan sebagai moderating variabel dalam kesejahteraan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu studi kasus. Penelitian studi kasus adalah penelitian mengenai status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas dimana peneliti dapat memperoleh gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat serta karakter yang khas dari kasus ataupun status dari individu yang kemudian hasilnya dijadikan suatu hal yang bersifat umum (Hasan, 2004:10).

##### **B. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang tidak memiliki jabatan dan merupakan karyawan tetap. Dan objek penelitian ini adalah kesejahteraan karyawan, motivasi, dan kinerja.

##### **C. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama dua bulan dan dilakukan pada PT. Madubaru – PG Madukismo.

##### **D. Variabel Penelitian**

###### **1. Identifikasi Variabel**

###### **a. Variabel Independen (X)**

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas.

Variabel bebas adalah merupakan variable yang mempengaruhi atau

menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependen (terikat). Sugiyono (2009:59). Dalam penelitian ini variable independen adalah kesejahteraan karyawan.

b. Variabel Moderating

Sugiyono (2009:60) menyatakan bahwa variabel moderating yaitu tipe variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variable dependen. Dalam penelitian ini variabel moderating adalah motivasi.

c. Variabel Dependen

Variabel dependen sering juga disebut sebagai variable terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2009:59). Peneliti dalam penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

## 2. Definisi Variabel

a. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan Handoko (2003:161) mengartikan bahwa kompensasi dengan maksud balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk motivasi mereka agar mencapai kinerja yang diinginkan. Hasibuan (2007:188) indikator kesejahteraan karyawan, antara lain :



1) Program Kesejahteraan Ekonomi meliputi :

- a) Pensiun
- b) Pemberian Tunjangan
- c) Pemeliharaan Kesehatan

2) Program Kesejahteraan Fasilitas meliputi :

- a) Kegiatan sosial
- b) Penyediaan Fasilitas Kantin
- c) Fasilitas Pembelian
- d) Fasilitas Kesehatan
- e) Program Pelayanan

3) Program Kesejahteraan Pelayanan meliputi :

- a) Pemberian Kredit
- b) Asuransi

b. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Ishak dan Hendri (2003 : 17) menyebutkan bahwa motivasi pada diri seseorang itu memiliki ciri-ciri:

- 1) Bekerja sesuai standar
- 2) Senang bekerja

- 3) Merasa berharga
- 4) Bekerja keras
- 5) Sedikit pengawasan
- 6) Semangat juang tinggi

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000:67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

indikator kinerja untuk pegawai, Wibisono (2011:164) menyebutkan bahwa ada beberapa indikator yaitu :

- 1) Absensi
- 2) Motivasi dan komitmen
- 3) Kepuasan pegawai
- 4) Produktivitas pegawai
- 5) Jam kerja

**E. Definisi Oprasional****Tabel III. 1 Definisi Operasional Kesejahteraan Karyawan**

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional		
		Indikator	Skor Motivasi Berprestasi	Skala Pengukuran
Kesejahteraan karyawan	Kompensasi dengan maksud balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk motivasi mereka agar mencapai kinerja yang diinginkan	1) Program Kesejahteraan Ekonomi 2) Program Kesejahteraan Fasilitas 3) Program Kesejahteraan Pelayanan	Sangat Tinggi: 5 Tinggi: 4 Cukup: 3 Rendah: 2 Sangat Rendah: 1	Interval

**Tabel III. 2 Definisi Operasional Motivasi Kerja**

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional		
		Indikator	Skor Motivasi Berprestasi	Skala Pengukuran
Motivasi kerja	Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan	Bekerja sesuai standar Senang bekerja Merasa berharga Bekerja keras Sedikit pengawasan Semangat juang tinggi	Sangat Tinggi: 5 Tinggi: 4 Cukup: 3 Rendah: 2 Sangat Rendah: 1	Interval

**Tabel III. 3 Definisi Operasional Kinerja Karyawan**

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional		
		Indikator	Skor Motivasi Berprestasi	Skala Pengukuran
Kinerja karyawan	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Absensi Kepedulian terhadap visi dan misi perusahaan Kepuasan pegawai Produktivitas pegawai Jam kerja Pengaruh Program Pelatihan	Sangat Tinggi: 5 Tinggi: 4 Cukup: 3 Rendah: 2 Sangat Rendah: 1	Interval

## F. Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:389). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Madubaru-PG Madukismo yang merupakan karyawan tetap dan tidak memiliki jabatan, jumlah karyawan tersebut diketahui (terbatas).
- b. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:389). Agar jumlah sampel yang diambil representative maka jumlah sampel akan ditentukan dengan rumus berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan

## G. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* Menurut Sugiyono (2009:), yaitu teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogeny dan berstrata secara proposional.penentuan. Dalam teknik ini,

sampel dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu dari peneliti, dimana pertimbangan didalam memilih sampel berdasarkan pada karyawan yang bekerja di PT. Madubaru – PG. Madukismo yang merupakan karyawan tetap yang tidak memiliki jabatan dan berstatus sudah menikah.

#### **H. Sumber Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah *field research* atau studi lapangan, yaitu peneliti secara langsung membagikan kuesioner kepada responden yang memenuhi syarat dan dapat memberikan informasi yang cukup. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung ke responden. Sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal, buku-buku, penelitian terdahulu, internet dan skripsi serta thesis yang tidak dipublikasikan.

#### **I. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu :

1. Wawancara

Wawancara ini dilakukan kepada orang yang mempunyai wawasan yang lebih yang berhubungan dengan topik penelitian untuk memperoleh data bagi peneliti.

2. Kuesioner

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja dan motivasi sebagai moderating yang akan digali pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Penulis memperoleh langsung data-data yang dibutuhkan berdasarkan dari keterangan dan informasi yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang telah disebarakan dengan metode skor. Pemberian skor ini digunakan sistem skala Likert yaitu :

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| c. Sangat setuju (SS)        | diberi skor 5 |
| d. Setuju (S)                | diberi skor 4 |
| e. Netral (N)                | diberi skor 3 |
| f. Tidak setuju (TS)         | diberi skor 2 |
| g. Sangat tidak setuju (STS) | diberi skor 1 |

Untuk mendapatkan skor dari setiap jawaban responden, setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban berurutan dan berjenjang dari jawaban dengan kategori baik hingga buruk.

## **J. Teknik Pengujian Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner digunakan uji validitas. Uji validitas mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang

hendak diukur (Ghozali, 2006:45). Teknik yang dapat digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Pearson's Correlation Product Moment*, dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total item pernyataan tersebut. Instrumen dinyatakan valid jika probabilitas < 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{n \sum i^2 - (\sum i)^2} \sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}$$

keterangan:

$r_{ix}$  = koefisien korelasi item total (bivariate pearson)

$i$  = skor item

$x$  = skor total

$n$  = banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  ( uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  ( uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).



## 2. . Uji Reliabilitas

Ghozali (2006 : 41) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Cronbach Alpha untuk pengujian reliabilitas, adapun rumus Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_n = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2_1} \right]$$

keterangan:

$r_n$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma^2_1$  = varian total

Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70.

## K. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah analisis dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi

normal. Jika terdapat normalitas, residual akan terdistribusi secara normal independen, yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau error akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan statistik non-parametrik *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan p value yang diperoleh dari hasil pengujian normalitas dengan tingkat signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Data dikatakan terdistribusi secara normal jika  $p\text{ value} > \alpha 0,05$ , begitu juga sebaliknya (Ghozali,2006).

## 2. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan anatara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negative untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi

linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b x$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen

X : Variabel Indipenden

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

### 3. Uji Regresi Variabel Moderating

Variabel moderating adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Di dalam uji residual variabel moderating dapat diuji dengan 3 uji yaitu salah satunya adalah uji interaksi (<http://sindjoblogajum.blogspot.com/>) :

Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)* merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen ) dengan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : koefisien regresi

X<sub>1</sub>X<sub>2</sub> : Interaksi antara kesejahteraan karyawan dengan motivasi

e : error

#### 4. Uji Hipotesis

$H_0 : b_3=0$  : Motivasi kerja tidak memoderasi hubungan kesejahteraan terhadap kinerja.

$H_1 : b_3 \neq 0$ : Motivasi kerja memoderasi hubungan kesejahteraan terhadap kinerja.

$H_0$  diterima Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $\alpha > 0,05$

$H_1$  diterima  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\alpha < 0,05$

Dalam pengujian akan menghasilkan dua kemungkinan, yaitu pengujian dengan hasil signifikan secara statistik jika ditolak  $H_0$  dan pengujian dengan hasil tidak signifikan secara statistik jika  $H_0$  diterima.

Jika digunakan nilai  $t$ , maka jika nilai  $t$  yang semakin besar atau menjauhi 0, maka cenderung menolak  $H_0$ ; sebaliknya jika nilai  $t$  semakin kecil atau mendekati 0 kita akan cenderung menerima  $H_0$ .

Untuk menguji apakah motivasi ( $X_2$ ) berperan sebagai variabel moderating atau tidak, dilakukan dengan menguji variabel independen kesejahteraan karyawan ( $X_1$ ) dengan variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) diregresikan secara langsung, setelah itu antara variabel independen ( $X_1$ ) dan variabel moderating ( $X_2$ ) dikalikan dan hasilnya diregresikan dengan variabel dependen ( $Y$ ). Bila hasil regresi dari  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  koefisien regresi lebih besar dibandingkan koefisien hasil regresi  $X_1$  dengan  $Y$ , maka variabel itu dikatakan variabel moderating,

apabila  $X_1$  diregresikan ke  $Y$  koefesieen regresi lebih besar maka  $X_2$  tidak memoderasi pengaruh variabel independen ( $X_1$ ) dengan dipenden ( $Y$ ), atau dapat dikatakan motivasi tidak berperan sebagai variabel moderating penengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja. Dengan catatan bila  $X_1$  dengan  $Y$ , dan  $X_1.X_2$  dengan  $Y$  kedua hasilnya signifikan.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### A. Sejarah Perusahaan

PT. Madu Baru yang berlokasi di daerah Kabupaten Bantul Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, mempunyai usaha pokok pabrik Gula dan Alkhol/ Spiritus. Madukismo dengan potensi dan peluang pengembangan usaha yang potensial masih memiliki kesempatan tumbuh dan berkembang menjadi suatu perusahaan Argo Industri yang berbasis tebu, dan dikelola secara professional dan inovatif menghadapi persaingan bebas di era globalisasi dengan petani sebagai mitra sejati.

Dengan menggunakan Strategi bisnis *Overall cost Leadership* pada usaha pokok dan strategi bisnis *ifferensiasi* pada diversifikasi usaha maka PT. Madu Baru siap menghadapi persaingan di era globalisasi sampai khususnya tahun 2014 dan tahun-tahun mendatang.

PT. Madu Baru dengan kepemilikan saham 65% Sri Sultan Hamengku Buwono X (Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat) dan 35% PT. Rajawali Nusantara Indonesia (PT. RNI), serta pelaksanaan konsep Good corporate Governmance (GCG) secara konsisten akan menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat petani dan investor yang menanamkan modalnya.

PG-PS Madukismmo adalah satu-satunya pabrik Gula dan pabrik Alkohol/spiritus di propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengemban tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan nasional, khususnya gula pasir. Sebagai perusahaan padat karya banyak menampung tenaga kerja dari propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dibangun Tahun : 1955. Atas prakasa : Sri Sultan Hamengku Buwono IX dan diresmikan pada Tanggal 29 Mei 1958 Oleh Presiden RI pertama : Ir, Soekarno. Mulai produksi : Pabrik Gula : 1958, Pabrik Spiritus : Tahun 1959, kronologis status perusahaan dan perubahan Management Tahun 1955-1962 : Perusahaan Swasta Tahun 1962-1966 : Bergabung dengan perusahaan Negara di bawah BPU-PPN ( Badan pimpinan umum-perusahaan Negara), karena adanya policy Pemerintah RI yang mengambil alih semua perusahaan di Indonesia.

Tahun 1966 : BPU – PPN bubar PG-PG di Indonesia boleh memilih : tetapi sebagai Perusahaan Negara atau keluar menjadi Perusahaan Swasta (PT). PT. Madubaru memilih perusahaan Swasta pada Tahun : 1966-1984 : PT. Madubaru kembali menjadi perusahaan swasta dengan susunan direksi yang dipimpin Sri Sultan Hamengku Buwono IX sebagai presiden direktur. Pada tanggal 4 maret 1984 sampai 24 Februari 2004 diadakan kontrak manajemen dengan PT. Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) yaitu salah satu BUMN milik departemen keuangan RI. Pada tanggal 24 Februari 2004 – sekarang, PT. Madubaru menjadi

perusahaan Argo Industri yang unggul di Indonesia dengan petani sebagai mitra sejati.

Misi :

1. Menghasilkan gula dan ethanol yang berkualitas untuk memenuhi permintaan masyarakat dan industry di Indonesia.
2. Menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara professional dan inovatif, memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani.
3. Mengembangkan produk / bisnis baru yang mendukung bisnis inti.
4. Menempatkan karyawan dan *Stake holder* lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keunggulan perusahaan dan pencapaian *Share holder values*.

#### **B. Letak Pabrik**

PT. Madukismo terletak di Desa Padokan, Kelurahan Tirtonimolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun faktor- faktor yang menjadi dasar pemilihan lokasi pabrik tersebut adalah :

##### **1. Bahan Baku**

Bahan baku mudah diperoleh dari daerah Kabupaten Bantul, khususnya Kecamatan Kasihan, Kelurahan Tirnomolo.



## 2. Sumber air

Dala unit pemrosesan di pabrik gula sangat membutuhkan cukup banyak air, hal ini dapat terepenuhi karena lokasi dekat dengan sungai.

## 3. Tenaga Kerja

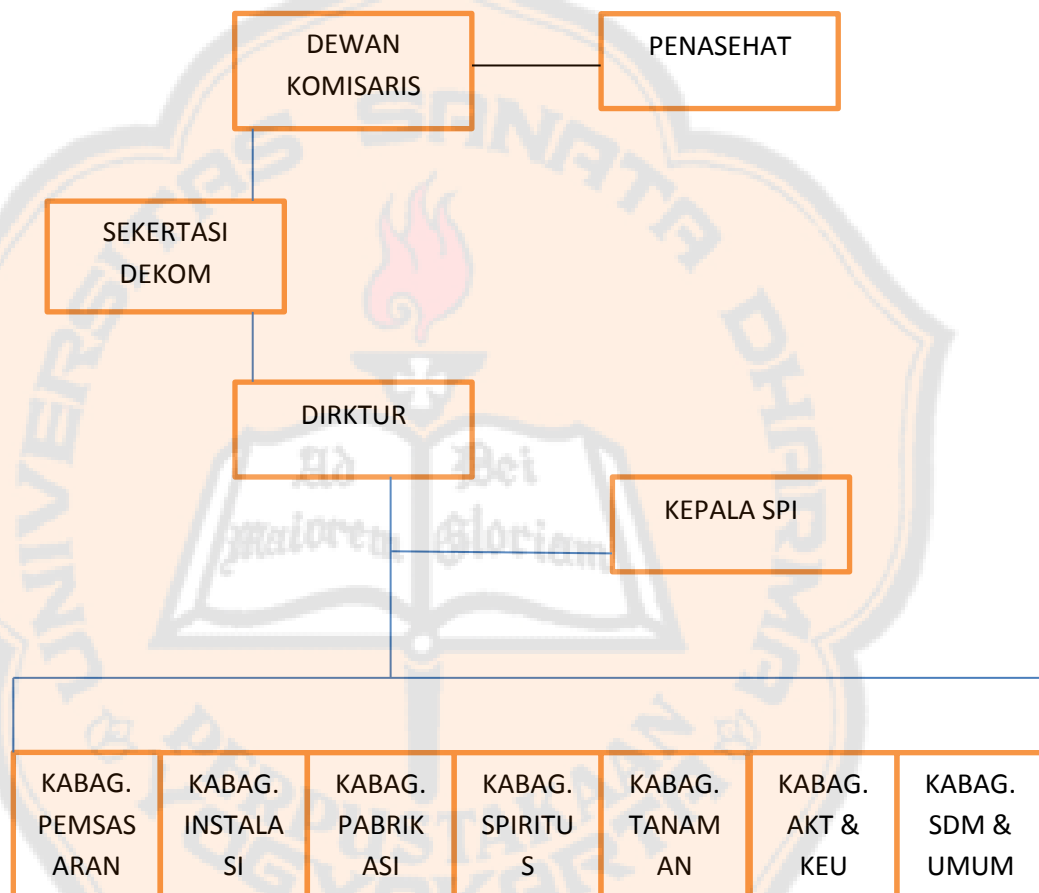
Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting untuk berlangsungnya proses produksi PT. Madukismo mudah memperoleh tenaga kerja mengingat kabupaten Bantul mempunyai penduduk yang cukup padat.

## 4. Transportasi

Karena letak di tepi jalan dan juga adanya sarana transportasi yang menunjang seperti jalan raya maka dapat menunjang kelancaran proses produksi pabrik dalam mengangkut bahan baku maupun hasil produksi ke konsumen.

### C. Struktur Organisasi Fungsional PT. Madukismo

**Tabel 3.1 Struktur Organisasi PT. Madukismo**



**Sumber : PT. Madukismo Bantul Yogyakarta, 2011**

Tugas –tugas kepala bagian adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagian Pemasaran

Kepala bagian pemasaran bertugas untuk mengatur pendistribusian Gula, Alkohol dan Spiritus. Pada tahun 1988 s/d sekarang gula PG. Madukismo dijual bebas, gula milik Madukismo dijual sendiri oleh PG. Madukismo. Sedangkan untuk alkohol dan spiritus pemasarannya diatur sendiri oleh perusahaan melalui distributor, berbagai distributor berasal dari berbagai daerah seperti Jakarta, Tegal, Semarang, Solo, Surabaya, Yogyakarta. Cara penjualan ada 2 cara yaitu secara tunai dan kredit.

#### 2. Bagian Instalasi

Bertanggung jawab atas persiapan dan kelancaran jalannya mesin / alat proses, baik perusahaan dalam masa giling maupun dalam keadaan perawatan mesin, tugas utamanya yaitu :

- a. Mengkoordinir cara kerja pegawainya.
- b. Meningkatkan keahlian para pegawainya.
- c. Menjaga agar mesin-mesin dapat melaksanakan proses secara efektif dan efisien.
- d. Memantau jalannya produksi secara keseluruhan terutama yang berhubungan dengan mesin pabrik.

### 3. Bagian Tanaman

Bertanggung jawab atas tanaman tebu sebagai bahan baku dalam produksi . Tugas utamanya yaitu :

- a. Menentukan program kerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Bertanggung jawab atas kualitas tanaman tebu, meliputi penyediaan bibit, pengolahan tanah, pemeliharaan tanaman tebu, dan penebangan tebu.
- c. Merencanakan jumlah hasil panen tebu dalam setiap musim tanaman, tingkat rendaman tebu, merencanakan waktu dan lamanya hari giling.

### 4. Bagian Akutansi dan Keuangan

Bertanggung jawab mengelola keuangan perusahaan. Tugas utamanya yaitu :

- a. Merumuskan rancangan keuangan, pembiayaan, akutansi dan administrasi umum kepegawaian.
- b. Melaksanakan pembina dan mengembalikan unsur huku terhadap tuntutan dan klaim.
- c. Melaksanakan membina dan mengembalikan unsur keuangan dan akutansi serta administrasi maupun kepegawaian.

### 5. Bagian SDM dan Umum

Bertanggung jawab dalam pengolahan karyawan. Tugas utamanya yaitu :

- a. Merumuskan pelaksanaan kebijakan SDM secara efektif dan efisien.
- b. Membantu pengurus dalam menyusun urain tugas untuk bawahan.
- c. Bertanggung jawab atas kinerja karyawan.
- d. Bertanggung jawab terhadap jaminan sosial karyawan.

### 6. Bagian Spiritus

Bertanggung jawab dalam pengolahan Alkohol / spiritus. Tugas utamanya yaitu :

- a. Menentukan program kerja dalam proses fermentasi enzim yang dihasilkan oleh ragi untuk mengubah menjadi gula yang masih ada dalam tetesan menjadi alkohol dan gas CO<sub>2</sub>.
- b. Bertanggung jawab atas penyediaan bahan baku yang terbuat dari tetesan tebu.
- c. Bertanggung jawab atas hasil produksi.

## 7. Bagian Pabrikasi

Bertanggung jawab atas pembuatan gula, juga memantau kualitas gula yang dihasilkan. Tugas utamanya yaitu :

- a. Melaksanakan kegiatan teknik oprasional dalam bidang pengolahan, baik teknis, administrasi maupun finansial guna menjamin kelancaran proses produksi sehingga memperoleh hasil yang memenuhi prasyarat, baik kualitas maupun kuantitas.
- b. Memberikan saran umpan balik dan pendapat mengenai persoalan bidang pengolaan sebagai bahan pertimbangan administrator dalam meningkatkan / mengembangkan usaha pabrik.

### D. Personalia

#### 1. Jumlah Karyawan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk berlangsungnya proses produksi. Di bawah ini perincian mengenai jumlah karyawan PG. Madubaru sesuai dengan jabatan masing-masing menurut data jumlah tenaga kerja PG. Madubaru.

Tabel IV.1

## Jumlah karyawan

No	Bagian	Pimpinan	Karyawan Tetap	Total
1	Pemasaraan	3	6	9
2	Instalasi	9	40	49
3	Pabriksasi	9	13	22
4	Spiritus	4	15	19
5	Tanaman	19	35	54
6	Akt & Keuangan	20	24	44
7	SDM & Umum	3	15	18
<b>Jumlah</b>		<b>67</b>	<b>148</b>	<b>215</b>

Sumber : PT. Madukismo, 2011

a. Tenaga Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan PT. Madukismo

Karyawan tetap ini dibedakan menjadi 2 yaitu :

- 1) Karyawan Pimpinan
- 2) Karyawan Pelaksana

b. Tenaga karyawan tidak Tetap

Tenaga karyawan tidak tetap dibedakan menjadi 2 macam tenaga kerja, yaitu :

1) Tenaga karyawan kerja waktu tertentu / KKWT

Tenaga karyawan KKWT ini merupakan tenaga kerja yang bekerja pada bagian yang berhubungan dengan produksi.

2) Tenaga Karyawan Borongan

Tenaga karyawan borongan ini merupakan tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan semata.

2. Jam kerja karyawan

Pembagian waktu kerja disemua bagian PT. Madukismo yaitu :

a. Selama masa gilingan

1) Administrasi bagian tanaman

Hari Senin s.d Kamis Jam : 06.30 s.d 15.00

Istirahat Jam : 11.30 s.d 12.30

Hari Jumat Jam : 06.30 s.d 11.30

Hari Sabtu Jam : 06.30 s.d 14.00



- 2) Bagian pengolahan dan instalasi terdiri dari tiga shift yang bekerja selama 24 jam.

Shift 1 ( pagi) Jam : 06.45 s.d 14.00

Shift 11 ( siang) Jam : 06.45 s.d 11.30

Shift 111 ( malam ) Jam : 06.45 s.d 13.00

- b. Diluar masa gilingan ( untuk semua bagian ) :

Hari Senin s.d Kamis Jam : 06.30 s.d 14.00

Hari Jumat Jam : 06.30 s.d 11.30

Hari Sabtu Jam : 06.30 s.d 14.00

3. Upah karyawan

Sistem pemberian upah PT. Madukismo disesuaikan dengan upah minimum propinsi yang berlaku. Organisasi karyawan PT. Madukismo mulai tahun 2000 telah membentuk serikat pekerja PT. Madukismo / SPPT, dan mulai tahun 2001 telah disahkan perjanjian kerja bersama (PKB), yang mengatur tentang hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan.

4. Kesejahteraan Karyawan

Sesuai dengan UU No. 3 Tahun 1992, tentang penyelenggaraan program JAMSOSTEK Direksi memutuskan untuk melaksanakan program JAMSOSTEK guna memberikan jaminan sosial bagi karyawan PT.

Madukismo, dan program ini telah dilaksanakan oleh PT. Madukismo.

Sebagai wujud dari pelaksanaan JAMSOSTEK, PT. Madukismo telah menyediakan berbagai fasilitas guna meningkatkan kesejahteraan karyawan, yaitu berupa :

- a. Program JAMSOSTEK untuk semua karyawan.
- b. Hak pension untuk karyawan tetap.
- c. Program Taksat (Tabungan Asuransi Kesejahteraan Hari Tua) untuk karyawan.
- d. Koperasi karyawan dan pensiunan PT.Madubaru.
- e. Perumahan dinas untuk karyawan tetap.
- f. Poliklinik dan klinik KB perusahaan untuk semua karyawan dan keluarga.
- g. Taman Kanak-kanak perusahaan untuk karyawan dan umum.
- h. Sarana olah raga dan kesenian untuk karyawan dan umum.
- i. Pakaian dinas untuk karyawan tetap, kampanye dan musiman.
- j. Biaya pengobatan, rekreasi karyawan dan keluarga.

## BAB V

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai dengan bulan Juni, pada PT Madubaru-PG Madukismo. Populasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berjumlah 1.386 orang karyawan. Pembagian kuesioner awalnya disetujui terlebih dahulu oleh bagian SDM dan Umum, setelah mendapatkan persetujuan dari bagian SDM dan Umum, kemudian peneliti diarahkan kepada bagian-bagian dalam perusahaan apa saja yang dapat dibagikan kuesioner, peneliti menyebarkan kuesioner pada hari Jumat 30 Mei 2014, membagikan kepada bagian yang sudah ditentukan, kemudian peneliti mengambil hasil kuesioner pada hari Jumat 6 Juni 2014. Sampel yang digunakan peneliti untuk meneliti ini sebanyak 100 orang karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang tidak memiliki jabatan dan merupakan karyawan tetap. Objek penelitian ini adalah kesejahteraan karyawan, motivasi, dan kinerja. Jumlah kuesioner yang dibagikan ke perusahaan oleh penulis adalah sebanyak 120 kuesioner dan yang dikembalikan sebanyak 115 kuesioner, dalam penelitian di lapangan ada 5 kuesioner yang tidak kembali ke peneliti. Jumlah responden yang dibutuhkan penulis adalah 100 responden, sehingga dari 115 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 15 kuesioner tidak digunakan dalam penelitian ini. Berikut penulis sajikan karakteristik responden dalam penelitian ini:

**Tabel V.1. Karakteristik Responden Penelitian**

Karakteristik	Kategori	Frequency	Percent
Sub Bagian	Admin/Keu	13	13,0
	Pemasaran	6	6,0
	Personalia	2	2,0
	SDM	42	42,0
	Junior Legal	2	2,0
	Penggajian	2	2,0
	Inklusi	4	4,0
	Instalasi	3	3,0
	Sekretariat	4	4,0
	Tanaman	14	14,0
	Pabrik Spritus	8	8,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	83	83,0
	Perempuan	17	17,0
Usia	Kurang Dari 25 Tahun	8	8,0
	25-34 Tahun	17	17,0
	35-44 Tahun	49	49,0
	Lebih Dari 44 Tahun	26	26,0
Pendidikan	SMA Sederajat	49	49,0
	D3	13	13,0
	S1	37	37,0
	S2	1	1,0
Lama Kerja	1-10 Tahun	64	64,0
	11-20 Tahun	11	11,0
	21-30 Tahun	23	23,0
	Lebih dari 30 Tahun	2	2,0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Pekerjaan responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 11 jenis. Mayoritas pekerjaan yang digeluti responden adalah SDM yaitu sebanyak 42 responden (42,0%) dan paling sedikit adalah personalia, junior legal dan penggajian yang masing-masing terdiri dari 2 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden paling banyak bekerja dalam jabatan SDM.

Karyawan laki-laki dalam penelitian ini lebih banyak dari pada perempuan ( $83 > 17$ ). Hal ini sesuai dengan jenis pekerjaan yang digeluti yaitu dalam pabrik pembuatan gula di PG Madukismo yang tentu membutuhkan tenaga lebih banyak sehingga jenis pekerjaan ini lebih banyak diminati oleh laki-laki.

Mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 35-44 tahun yaitu sebanyak 49 responden (49,0%) dan paling sedikit berjumlah 8 (8,0%) responden berusia kurang dari 25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki usia yang masih dalam interval produktif dalam bekerja. Selain itu, usia 35-44 tahun mengindikasikan bahwa responden sudah berkeluarga sehingga dalam bekerja tentunya dapat lebih fokus karena mereka bekerja untuk menghidupi keluarga.

Pendidikan mayoritas responden adalah SMA/Sederajat yaitu sebanyak 49 responden dan paling sedikit adalah S2 yaitu 1 responden. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pendidikan tinggi kurang diutamakan sebab karyawan yang dibutuhkan lebih ke tenaga kasar.

Lama responden dalam bekerja di PG Madukismo, mayoritas selama 1-10 tahun yaitu sebanyak 64 responden dan paling sedikit lebih dari 30 tahun yaitu 2 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden belum memiliki pengalaman kerja yang cukup tinggi.

## B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner digunakan uji validitas. Uji validitas mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2006:45). Teknik yang dapat digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Pearson's Correlation Product Moment*, dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total item pernyataan tersebut. Sampel yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 30 responden. Instrumen dinyatakan valid jika  $r$  hitung yang diperoleh lebih besar dari  $r$  tabel ( $n=30$ ,  $r$  hitung  $> 0,361$ ). Berikut hasil uji validitas yang telah dilakukan:

**Tabel V.2. Hasil Uji Validitas Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>r hitung</b>	<b>Keterangan</b>
Sejahtera1	0,037	Tidak Valid
Sejahtera2	0,496	Valid
Sejahtera3	0,408	Valid
Sejahtera4	0,601	Valid
Sejahtera5	0,470	Valid
Sejahtera6	0,751	Valid
Sejahtera7	0,533	Valid
Sejahtera8	0,593	Valid
Sejahtera9	0,789	Valid
Sejahtera10	0,678	Valid
Sejahtera11	0,371	Valid
Motivasi1	0,421	Valid
Motivasi2	0,403	Valid
Motivasi3	0,399	Valid
Motivasi4	0,687	Valid
Motivasi5	0,426	Valid
Motivasi6	-0,060	Tidak Valid
Motivasi7	0,425	Valid
Motivasi8	0,751	Valid
Motivasi9	0,544	Valid
Kinerja1	0,141	Tidak Valid
Kinerja2	0,527	Valid
Kinerja3	0,472	Valid
Kinerja4	0,728	Valid
Kinerja5	0,795	Valid
Kinerja6	0,713	Valid
Kinerja7	0,740	Valid
Kinerja8	0,678	Valid
Kinerja9	0,780	Valid
Kinerja10	0,541	Valid
Kinerja11	0,458	Valid
Kinerja12	0,501	Valid
Kinerja13	0,481	Valid
Kinerja14	0,554	Valid
Kinerja15	0,489	Valid

*Sumber : Data primer diolah, 2014*

Hasil diatas menunjukkan bahwa terdapat tiga item dari kuesioner yang dikembangkan tidak yaitu item Sejahtera1, Motivasi6, dan Kinerja1.

Selanjutnya item ini dikeluarkan dari kuesioner dan tidak digunakan untuk mengumpulkan data dikarenakan tidak valid.

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Cronbach Alpha untuk pengujian reliabilitas. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$ . Berikut adalah hasil uji reliabilitas instrumen tanpa menyertakan item yang tidak valid yang telah dilakukan:

**Tabel V.3 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Jumlah Item</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Sejahtera	0,832	11	0,700	Reliabel
Motivasi	0,726	9	0,700	Reliabel
Kinerja	0,871	15	0,700	Reliabel

*Sumber : Data primer diolah, 2014*

Berdasarkan hasil nilai koefisien *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel yang diteliti  $> 0,70$ . Hal ini mengindikasikan bahwa setiap instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas/kehandalan yang baik.



### C. Statistika Deskriptif

Hasil statistika deskriptif mengenai kesejahteraan, motivasi dan kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel V.4. Statistika Deskriptif**

Variabel	Mean	Mean Ideal	Minimum	Maximum	Std, Deviation
Kesejahteraan	37,3400	30,00	14,00	50,00	7,00969
Motivasi	27,8000	24,00	18,00	40,00	3,36650
Kinerja	53,7900	42,00	35,00	70,00	6,68074

*Sumber : Data primer diolah, 2014*

Berdasarkan hasil statistika deskriptif diketahui bahwa rerata variabel kesejahteraan sebesar 37,34. Hal ini menunjukkan bahwa rerata yang diperoleh berada diatas rerata ideal ( $37,34 > 30$ ). Hasil ini dapat dimaknai bahwa kesejahteraan yang dimiliki responden cukup baik karena diatas rerata yang seharusnya. Variabel motivasi memiliki rerata sebesar 27,80. Rerata yang diperoleh variabel ini diatas rerata ideal ( $27,80 > 24,00$ ). Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan bahwa motivasi karyawan dalam keadaan baik. Variabel kinerja memperoleh rerata sebesar 53,79 dan ini diatas rerata ideal ( $53,79 > 42,00$ ). Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja responden baik karena diatas rerata ideal yang seharusnya dicapai.

## D. Kategorisasi Responden

### 1. Kesejahteraan Karyawan

Hasil kategorisasi responden terkait dengan variabel kesejahteraan dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.5. Distribusi Frekuensi Kategori Kesejahteraan Karyawan**

Variabel	Interval	Frequency	Percent
Rendah	$X < 23.33$	5	5.0
Sedang	$23.33 \leq X < 36.67$	31	31.0
Tinggi	$X \geq 36.67$	64	64.0
Total		100	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Hasil tabel 5.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa kesejahteraan yang dirasakan tinggi yaitu sebanyak 64 responden (64,0%). Sedangkan paling sedikit terdapat 5 karyawan yang merasa bahwa kesejahteraan karyawan rendah yaitu 5 karyawan (5,0%). Berdasarkan hasil ini diketahui bahwa mayoritas responden merasakan kondisi kesejahteraan yang sudah cukup baik sesuai dengan hasil statistika deskriptif yang menyatakan kesejahteraan di atas rerata.

### 2. Motivasi Karyawan

Hasil kategorisasi motivasi karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.6. Distribusi Frekuensi Kategori Motivasi Karyawan**

Variabel	Interval	Frequency	Percent
Rendah	$X < 18.67$	2	2.0
Sedang	$18.67 \leq X < 29.33$	71	71.0
Tinggi	$X \geq 29.33$	27	27.0
Total		100	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2014

Hasil tabel 5.6 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 71 responden (71,0%) , sedangkan paling sedikit yaitu sebanyak 2 responden memiliki motivasi kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi sedang sehingga perlu dijaga dan ditingkatkan.

### 3. Kinerja Karyawan

Hasil penilaian kategori kinerja karyawan dapat diamati dalam tabel berikut:

**Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Kategori Kinerja Karyawan**

Variabel	Interval	Frequency	Percent
Rendah	$X < 32.67$	0	0,0
Sedang	$32.67 \leq X < 51.33$	29	29,0
Tinggi	$X \geq 51.33$	71	71,0
Total		100	100.0

*Sumber : Data primer diolah, 2014*

Hasil pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa kinerja responden mayoritas dalam kategori Tinggi yaitu sebanyak 71 responden (71,0%) sedangkan paling sedikit dalam kategori sedang yaitu 29 responden (29,0%). Kondisi ini cukup baik bagi sebuah perusahaan karena tidak ada satupun responden yang memiliki kinerja kategori rendah.

## E. Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan sebagai prasyarat sebelum melakukan analisis moderasi. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan statistik non-parametrik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan p value yang diperoleh dari

hasil pengujian normalitas dengan tingkat signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Data dikatakan terdistribusi secara normal jika  $p \text{ value} > 0,05$ , begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2006).

**Tabel V.8 Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov***

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Signifikansi	Kesimpulan
Kesejahteraan	1,207	0,109	Normal
Motivasi	1,164	0,133	Normal
Kinerja	1,044	0,226	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05 dan nilai *Kolmogorov Smirnov* di lebih kecil dari 1,960 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian yaitu kesejahteraan, motivasi dan kinerja berdistribusi normal.

## 2. Analisis Regresi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi memoderasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Sebelum menguji moderasi, terlebih dahulu peneliti sampaikan hasil pengujian pengaruh langsung kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis penelitian tersebut:

Tabel V.9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Dependen : <i>Kinerja</i>				
Variabel Independen	Constant	B Koefisien	t hitung	Sign,
Kesejahteraan	33,163	0,552	7,041	0,000

Sumber: Data yang diolah, 2014

Dari hasil analisis pada tabel 5.9 dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33,163 + 0,552X_1$$

Hasil analisis regresi linier pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa koefisien regresi positif dengan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,552. Artinya semakin tinggi kesejahteraan maka semakin tinggi kinerja, begitu pula apabila semakin rendah kesejahteraan semakin rendah kinerja karyawan.

### 3. Analisis Variabel Moderasi

Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)* merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Berikut hasil analisis moderasi yang telah dilakukan:

**Tabel V.10 Analisis Variabel Moderasi**

<b>Variabel Dependen : Kinerja</b>			
<b>Variabel Independen</b>	<b>B Koefisien</b>	<b>t hitung</b>	<b>Sig.</b>
Konstanta	70,469		
Kesejahteraan	-0,814	-1,254	0,213
Motivasi	-1,271	-1,344	0,182
Moderasi (Kesejahteraan*Motivasi)	0,047	2,016	0,047

Sumber: Data yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian moderasi pada tabel 5.10 dapat dibentuk persamaan regresi moderasi sebagai berikut:

$$Y = 70,469 - 0,814X_1 - 1,271X_2 + 0,047X_1 * X_2$$

Hasil pengujian moderasi di atas menunjukkan hasil. Moderasi yang diperoleh dari interaksi antara kesejahteraan dan motivasi signifikan dengan nilai sig 0,047 yang kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah variabel moderasi, sebab interaksi yang diberikan memberikan pengaruh yang signifikan. Koefisien variabel moderasi positif sebesar 0,047 yang artinya variabel memiliki peran untuk memperkuat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, motivasi menjadi variabel moderasi dalam pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja.

## F. Pembahasan

Hasil regresi linear sederhana telah menunjukkan bahwa kesejahteraan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan semakin tinggi kinerja dan sebaliknya. Penelitian ini juga diterima yaitu motivasi berperan sebagai moderating variabel dalam kesejahteraan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi menjadi variabel penguat dari kesejahteraan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berprestasi agar mau bekerja sama sampai pensiun adalah dengan memberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap bagi karyawan. Melalui pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi dan sikap loyal terhadap perusahaan, sehingga akan menjamin tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Handoko (2003:161), kesejahteraan adalah kompensasi dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai kinerja yang diinginkan.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki usia antara 35-44 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka bekerja untuk menghidupi keluarga mereka. Jika kesejahteraan mereka tidak terpenuhi dari pekerjaan ini maka mereka akan meninggalkan pekerjaan ini. Jika mereka merasa kesejahteraan mereka terpenuhi dari pekerjaan yang digeluti, maka karyawan akan bekerja sesuai dengan target yang dibebankan.

Menurut Robbins dan Coulter (2004) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu. Kaitanya dalam penelitian ini, motivasi yang terbukti sebagai variabel moderasi moderasi. Motivasi memperkuat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja responden. Motivasi yang tinggi menciptakan kondisi bahwa kesejahteraan yang dirasakan menjadi lebih memuaskan. Motivasi menjadi dorongan yang lebih besar setelah responden merasa puas atas kesejahteraan yang diberikan. Motivasi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat untuk memperoleh kesejahteraan yang lebih baik.

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan mayoritas termasuk dalam kategori tinggi dan kinerja yang ditunjukkan karyawan mayoritas juga dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan ada sinkronisasi antara mayoritas karyawan yang menyatakan bahwa kesejahteraan yang tinggi dengan kinerja yang tinggi. Selain hal tersebut, mayoritas kategori motivasi juga dalam kategori tinggi. Hal ini memperkuat karyawan dalam merasakan tingginya kesejahteraan dan memberikan balasan berupa kinerja yang baik untuk perusahaan . Jika responden merasa bahwa kesejahteraan yang diberikan perusahaan sudah baik, maka kinerja yang dicapai juga akan lebih baik. Ketika kesejahteraan ditambah dengan motivasi maka responden dalam bekerja akan lebih giat sehingga kinerja dapat tercapai. Kesejahteraan yang dirasakan karyawan sebagai bentuk apresiasi akan mendorong karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Jika hal ini ditambah dengan motivasi, mengingat



motivasi ada beragam latar belakang seperti keinginan untuk eksis, keinginan untuk mencari kepuasan dalam bekerja, keinginan untuk mengabdikan kepada perusahaan maupun keinginan untuk berkarir maka kinerja yang ditunjukkan akan lebih baik. Keinginan-keinginan itulah yang akan menguatkan karyawan untuk bekerja selain kesejahteraan yang telah mereka rasakan.



## BAB VI

### KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan bahwa motivasi berperan sebagai variabel moderating yang memperkuat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.

#### B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diajukan sejumlah saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, yaitu:

##### 1. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan karena terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelusuran lanjut terhadap data kesejahteraan karyawan yang meliputi: kesejahteraan ekonomi, kesejahteraan fasilitas, dan kesejahteraan pelayanan, ditemukan item-item yang relatif rendah yaitu harga menu makanan di kantin, kebersihan, serta kelengkapan menu kantin. Maka disarankan untuk memasang harga menu yang kompetitif, meningkatkan kebersihan kantin, dan menambah kelengkapan menu kantin. Disamping itu ditemukan juga bahwa item-item motivasi yang relatif rendah adalah karyawan merasa kurang senang ketika mendapat pekerjaan baru atau tantangan baru. Maka disarankan untuk merangsang motivasi karyawan melalui promosi jabatan, reward, atau pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri berdasarkan kinerja yang diberikan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari data yang peneliti telusuri diketahui bahwa motivasi sebagai variabel moderasi yang berperan mempengaruhi kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan masih rendah, oleh sebab itu untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengganti motivasi sebagai variabel moderasi, mengganti dengan variabel moderasi lain seperti tingkat pendidikan, stress kerja, suasana kerja dll.

### C. Keterbatasan Penelitian

Penulis sudah berusaha maksimal melakukan penelitian ini dan penulis tidak dapat memastikan kebenaran data yang diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada responden, kemudian ada kemungkinan responden dalam menjawab, kurang jujur atau kurang sungguh-sungguh. Jika hal itu terjadi maka analisis data dan hasil temuan mungkin kurang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo
- Hariandja, Mrihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hendry. 2010. “Kepuasan Kerja, Perilaku Organisasi”.  
<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/definisi-kepuasan-kerja/>
- Liana, Lie. 2009. “Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen”.  
<http://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fti1/article/view/95>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Robbins, Stephen P. 2006. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Prenhallindo
- Satria, Negara. 2011. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating”. Studi kasus pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, <http://eprints.uns.ac.id/10413/>

Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta : Djambatan.

. Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 14. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sulianto. 2009. “ Analisis regresi dengan variabel moderating dan intervening ”.

<http://www.slideshare.net/arisprasetyo56/analisis-regresidenganvariabelmoderatingdanintervening-20091-1>

Ghozali I. 2006. *Aplikasi AnalisisMultivariate dengan Program SPSS*. Edisi IV Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Yuwono, 2005. “ Indikator untuk Mengukur Kepuasan Kerja dan Cara Menghindari Ketidakpuasan Kerja”. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/indikator-untuk-mengukur-kepuasan-kerja.html>

Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Koporasi & Organisasi : Panduan Penyusun Indikator*. Jakarta : Erlangga.

# **LAMPIRAN 1**

## **Kuesioner**



KUESIONER

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran : 1 buah kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT. Madubaru - PG Madukismo

Yogyakarta

Dengan hormat,

Perkenalkan saya :

Nama : Arnoldus Yanssen Sindu Hadinoto

Nim : 102214082

Prodi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi

Universitas : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Dalam rangka penulisan skripsi untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderating”**, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu Karyawan PT. Madubaru – PG Madukismo Yogyakarta untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian saya ini, kerahasiaan jawaban akan dijaga dan hanya untuk pengerjaan skripsi. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, Maret 2014

Hormat saya,

Arnoldus Yanssen Sindu H

## KUESIONER

### Identitas Responden

Mohon diisi titik-titik di bawah ini atau dicoret alternatif yang tidak sesuai

Nama : ..... Usia : .....  
 Subbagian : ..... Pendidikan terakhir: SMK-SLTA/D3/S1 \*)  
 Jenis Kelamin : L / P \*) Lama bekerja : .....  
 Status Rumah Tangga : ..... Status Kepegawaian : tetap / tidak tetap \*)

\*) coret yang tidak sesuai

**Petunjuk Pengisian.** Mohon diberi tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda pada masing-masing pernyataan yang telah disediakan berikut ini :

SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju  
 S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju  
 N = Netral

Kesejahteraan karyawan						
Kesejahteraan ekonomi		SS	S	N	TS	STS
1	Penghasilan yang Anda terima di atas UMR yang berlaku di Provinsi DIY					
2	Anda mendapatkan tunjangan keluarga yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan keluarga					
3	Program pensiun/ pesangon yang Anda dapat dari perusahaan, dapat digunakan di hari tua nanti					
Kesejahteraan Fasilitas		SS	S	N	TS	STS
4	Fasilitas yang ada di perusahaan dapat Anda manfaatkan untuk bekerja					
5	Anda memanfaatkan jasa poliklinik perusahaan ketika Anda membutuhkannya					
6	Anda menggunakan kegiatan darma wisata bersama keluarga dan rekan kerja yang lain yang diberikan perusahaan					
7	Kantin di perusahaan lebih murah dan bersih, sehingga Anda biasa makan dan minum di kantin perusahaan					



8	Anda memanfaatkan fasilitas yang ditawarkan koperasi perusahaan					
<b>Kesejahteraan Pelayanan</b>		SS	S	N	TS	STS
9	Anda memanfaatkan pinjaman ketika membutuhkannya					
10	Anda memanfaatkan asuransi yang difasilitasi perusahaan					
11	Anda memanfaatkan fasilitas-fasilitas selain pinjaman dan asuransi yang ditawarkan perusahaan					
<b>Motivasi</b>						
<b>Bekerja Sesuai Standar</b>		SS	S	N	TS	STS
1	Anda pernah menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu sesuai yang ditentukan					
2	Anda pernah ditegur karena bekerja tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan					
3	Anda merasa kurang senang ketika mendapat pekerjaan baru atau tantangan baru					
<b>Senang Bekerja</b>		SS	S	N	TS	STS
4	Anda bersemangat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan di perusahaan ini					
5	Anda merasakan suasana kerja di perusahaan ini menyenangkan dan nyaman.					
6	Anda tidak ingin pindah dari perusahaan ini					
<b>Bekerja Keras</b>		SS	S	N	TS	STS
7	Anda merasa selalu dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik di perusahaan ini					
8	Anda tidak pernah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugas di perusahaan ini					
9	Anda selalu berusaha dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan					

<b>Kinerja Karyawan</b>						
<b>Absensi</b>		SS	S	N	TS	STS
1	Anda tidak pernah ditegur karena tidak masuk kerja					
2	Anda tidak pernah minta ijin, kecuali karena keadaan mendesak					
3	Anda merasa tidak nyaman ketika tidak masuk kerja					
<b>Kepedulian terhadap Visi dan Misi Perusahaan</b>		SS	S	N	TS	STS
4	Anda mengetahui dengan baik visi dan misi perusahaan					
5	Anda meyakini bahwa visi dan misi perusahaan penting bagi landasan kerja Anda					
6	Anda melalui bekerja selalu berusaha menerapkan visi dan misi perusahaan					
<b>Produktivitas Pegawai</b>		SS	S	N	TS	STS
7	Anda bekerja dapat mencapai target kuantitas yang ditentukan perusahaan					
8	Kualitas hasil kerja Anda sesuai dengan harapan perusahaan					
9	Anda merasa memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan					
<b>Pengaruh Program Pelatihan</b>		SS	S	N	TS	STS
10	Anda pernah ikut pelatihan yang sesuai/mendukung pekerjaan di perusahaan					
11	Anda merasa pelatihan yang Anda jalani dapat meningkatkan keterampilan Anda					
12	Hasil pelatihan dapat Anda terapkan dalam bekerja di perusahaan					
<b>Kepuasan Kerja</b>		SS	S	N	TS	STS
13	Anda merasa diperlakukan adil dalam hal balas jasa dan apresiasi					
14	Anda merasa diperlakukan adil dalam hal promosi jabatan					
15	Anda merasa mendapat berbagi informasi dalam perusahaan baik verbal maupun nonverbal					
*TERIMA KASIH*						

# **LAMPIRAN 2**

## **Tabulasi Data**



		Kesejahteraan										Motivasi					Kinerja Karyawan										
No.		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3
3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2
4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3
5	1	1	1	1	4	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	5	5	5	5	5	2	2	2	1	1	1
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4	5	4	4	2	1	2	4	4	2	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	1	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4
9	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4	3	3	3	
10	5	3	3	4	5	3	3	1	2	1	2	5	4	1	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	4	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
18	4	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	1	1	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	
19	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	1	1	2	4	1	2	2	1	4	4	2	2	4	
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	
21	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
22	1	2	3	3	4	3	2	2	2	1	4	3	2	1	1	4	3	3	5	5	3	3	3	3	2	2	
23	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
24	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
28	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	5	5	1	5	5	3	2	5	5	5	5	5	
29	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
32	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
33	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	5	4	2	4	4	5	4	2	2	2	2	
37	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	1	4	2	4	5	2	2	2	1	1	
38	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	4	5	2	4	4	4	5	2	1	2	2	
39	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
40	3	3	3	4	5	3	1	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
43	5	4	2	3	4	3	2	4	4	4	5	4	1	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	
44	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	5	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	
46	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	2	5	3	2	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	5	4	3	3	5	5	5	3	3	4	2	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



[illegible]

RAT1	402	359	328	401	426	393	303	382	382	397	363	265	255	213	415	407	39	394	409	422	285	296	329	396	399	404	403	402	413	401	407	392	382	371	384
------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

# **LAMPIRAN 3**

## **Karakteristik Responden**



## Karakteristik Responden

### Frequencies

Statistics

		SUBBAG	JK	USIA	PENDIDIKAN	LAMA KERJA
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0

### Frequency Table

SUBBAG

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Admin/Keu	13	13.0	13.0	13.0
	Pemasaran	6	6.0	6.0	19.0
	Personalia	2	2.0	2.0	21.0
	SDM	42	42.0	42.0	63.0
	Junior Legal	2	2.0	2.0	65.0
	Penggajian	2	2.0	2.0	67.0
	Inklusi	4	4.0	4.0	71.0
	Instalasi	3	3.0	3.0	74.0
	Sekretariat	4	4.0	4.0	78.0
	Tanaman	14	14.0	14.0	92.0
	Pabrik Spritus	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	83	83.0	83.0	83.0
	Perempuan	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	



**USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Dari 25 Tahun	8	8.0	8.0	8.0
	25-34 Tahun	17	17.0	17.0	25.0
	35-44 Tahun	49	49.0	49.0	74.0
	Lebih Dari 44 Tahun	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**PENDIDIKAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	49	49.0	49.0	49.0
	D3	13	13.0	13.0	62.0
	S1	37	37.0	37.0	99.0
	S2	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

**LAMA KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	64	64.0	64.0	64.0
	11-20 Tahun	11	11.0	11.0	75.0
	21-30 Tahun	23	23.0	23.0	98.0
	Lebih dari 30 Tahun	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

# **LAMPIRAN 4**

## **Frekuensi Kategori Responden**



## Frekuensi Kategori Responden

### Frequencies

Statistics				
		Kesejahteraan_Ktgr	Motivasi_Ktgr	Kinerja_Ktgr
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0

### Frequency Table

Kesejahteraan_Ktgr				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Rendah	5	5.0	5.0
	Sedang	31	31.0	31.0
	Tinggi	64	64.0	64.0
	Total	100	100.0	100.0

Motivasi_Ktgr				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Rendah	2	2.0	2.0
	Sedang	71	71.0	71.0
	Tinggi	27	27.0	27.0
	Total	100	100.0	100.0

Kinerja_Ktgr				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sedang	29	29.0	29.0
	Tinggi	71	71.0	71.0
	Total	100	100.0	100.0

# **LAMPIRAN 5**

## **Uji Validitas dan Reliabilitas**



## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	11

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sejahtera1	38.9333	26.478	.037	.846
Sejahtera2	39.4667	23.085	.496	.819
Sejahtera3	39.7333	22.616	.408	.829
Sejahtera4	39.1333	23.982	.601	.817
Sejahtera5	38.9667	24.447	.470	.824
Sejahtera6	39.2000	22.234	.751	.802
Sejahtera7	39.9667	21.275	.533	.817
Sejahtera8	39.4000	21.283	.593	.810
Sejahtera9	39.2667	20.478	.789	.791
Sejahtera10	39.3667	20.516	.678	.801
Sejahtera11	39.5667	22.323	.371	.836

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	29.9667	14.861	.421	.701
Motivasi2	29.8667	15.844	.403	.701
Motivasi3	30.4667	15.292	.399	.704
Motivasi4	28.7667	15.426	.687	.661
Motivasi5	28.7667	17.013	.426	.701
Motivasi6	28.8667	19.223	-.060	.791
Motivasi7	28.8667	16.051	.425	.697
Motivasi8	28.8000	14.648	.751	.644
Motivasi9	28.5667	17.082	.544	.693

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

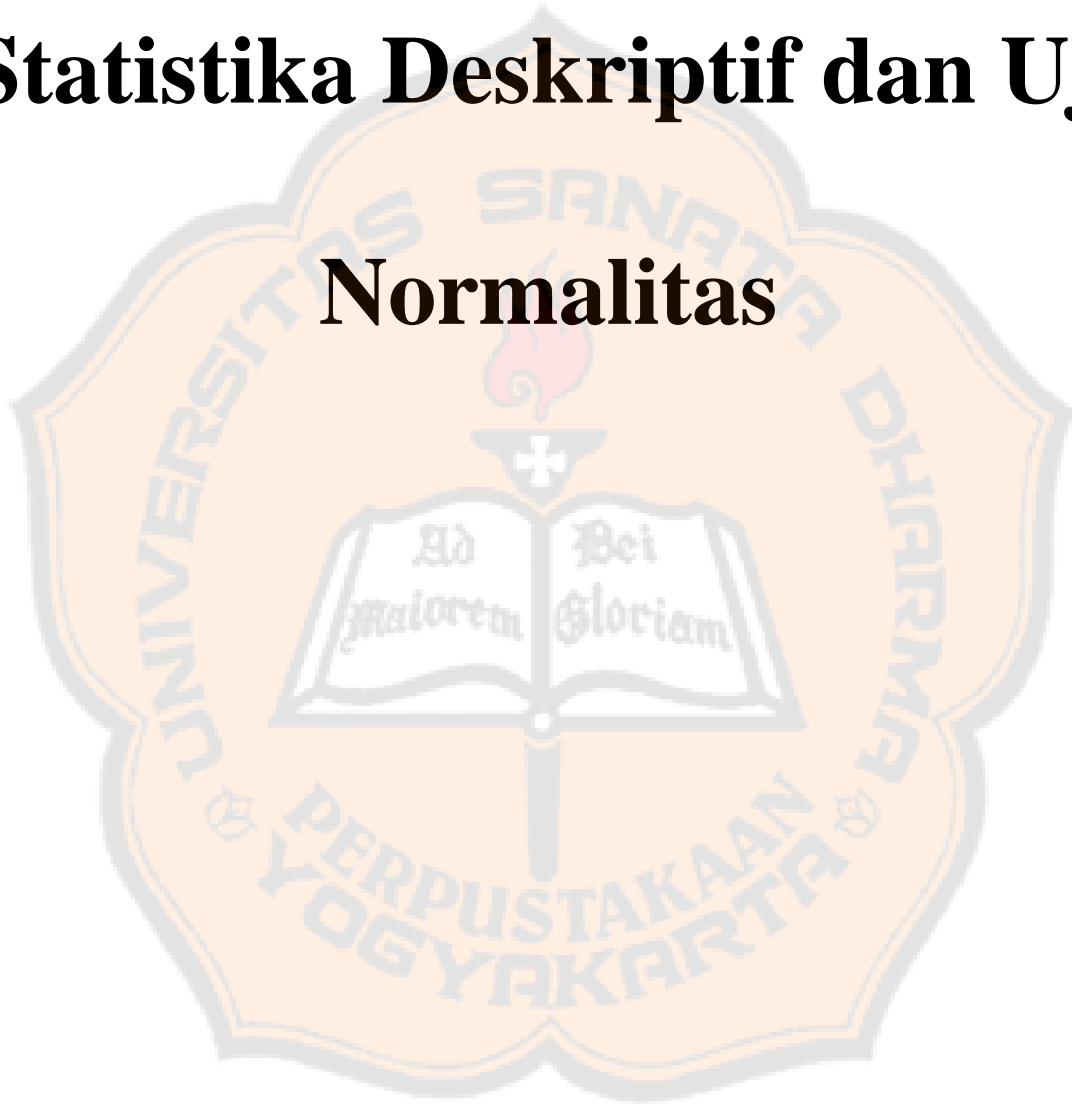
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	55.5667	53.082	.141	.889
Kinerja2	55.6000	46.386	.527	.866
Kinerja3	55.0000	46.621	.472	.872
Kinerja4	54.6667	49.540	.728	.856
Kinerja5	54.7333	46.409	.795	.849
Kinerja6	54.4667	51.430	.713	.860
Kinerja7	54.4667	50.533	.740	.858
Kinerja8	54.5667	51.633	.678	.861
Kinerja9	54.6333	47.275	.780	.851
Kinerja10	54.6667	50.782	.541	.863
Kinerja11	54.6000	50.938	.458	.866
Kinerja12	54.7333	51.168	.501	.864
Kinerja13	54.6000	52.248	.481	.866
Kinerja14	54.8667	48.602	.554	.862
Kinerja15	54.6333	52.861	.489	.866

# **LAMPIRAN 6**

## **Statistika Deskriptif dan Uji Normalitas**





## Statistika Deskriptif

### Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kesejahteraan	100	14.00	50.00	37.3400	7.00969
Motivasi	100	18.00	40.00	27.8000	3.36650
Kinerja	100	35.00	70.00	53.7900	6.68074
Valid N (listwise)	100				

### Uji Normalitas

### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kesejahteraan	Motivasi	Kinerja
N		100	100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37.3400	27.8000	53.7900
	Std. Deviation	7.00969	3.36650	6.68074
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.116	.104
	Positive	.064	.091	.090
	Negative	-.121	-.116	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.207	1.164	1.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109	.133	.226

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

# **LAMPIRAN 7**

## **Uji Regresi Linear Sederhana**



## Analisis Regresi Sederhana

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesejahteraan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 <sup>a</sup>	.336	.329	5.47182

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1484.389	1	1484.389	49.577	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2934.201	98	29.941		
	Total	4418.590	99			

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.163	2.980		11.128	.000
	Kesejahteraan	.552	.078	.580	7.041	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

# **LAMPIRAN 8**

## **Uji Regresi Moderasi**



## Uji Moderasi (Metode Interaksi)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Moderasi, Motivasi, Kesejahteraan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.432	5.03601

a. Predictors: (Constant), Moderasi, Motivasi, Kesejahteraan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1983.898	3	661.299	26.075	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2434.692	96	25.361		
	Total	4418.590	99			

a. Predictors: (Constant), Moderasi, Motivasi, Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.469	26.105		2.699	.008
	Kesejahteraan	-.814	.649	-.854	-1.254	.213
	Motivasi	-1.271	.946	-.640	-1.344	.182
	Moderasi	.047	.023	1.835	2.016	.047

a. Dependent Variable: Kinerja